

ZÜRCHER HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE WISSENSCHAFTEN
DEPARTEMENT LIFE SCIENCES UND FACILITY MANAGEMENT
INSTITUT FÜR UMWELT UND NATÜRLICHE RESSOURCEN

**GREEN CARE ZUR ARBEITSINTEGRATION VON GEFLÜCHTETEN MENSCHEN
- AM BEISPIEL DER REGION BERN
VERTRAULICH**



Semesterarbeit 1

Von

Dimitri Chryssolouris

Bachelorstudiengang 2018

Abgabedatum: 16.07.2020

Studienrichtung: Umweltingenieurwesen

Fachkorrektorinnen:

lic. phil. | Hagen Hodgson, Petra
Dozentin, Leiterin Forschungsgruppe Grün und Gesundheit
ZHAW Grüental, Wädenswil

Köchli, Petra M.Sc.
Wissenschaftliche Assistentin Forschungsgruppe Grün und Gesundheit
ZHAW Grüental, Wädenswil

Impressum

Institut für Umwelt und Natürliche Ressourcen
ZHAW Life Sciences und Facility Management
Grüentalstrasse 14, Postfach
8820 Wädenswil

Zitiervorschlag

Chryssolouris, D. (2020): Green Care zur Arbeitsintegration von geflüchteten Menschen - am Beispiel der Region Bern. Semesterarbeit. Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Institut für Umwelt und Natürliche Ressourcen, Wädenswil.

Schlagworte

Care Farming, Geflüchtete Menschen, Green Care, Integrationsangebot im Kanton Bern, Soziale Dienstleistung in der Landwirtschaft

Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit ist eine Literaturrecherche über das Thema Green Care zur Arbeitsintegration von geflüchteten Menschen. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf den Care Farming Angeboten im Raum Bern und wie diese für integrative Massnahmen genutzt werden können. Es werden hierfür die Theorien zu Green Care und Care Farming beschrieben. Weiter wurde auf die Flucht als spezielle Form der Migration eingegangen und die daraus folgende Notwendigkeit der sozialen Integration anhand von Beispielen erläutert. Zudem wurde die Literaturrecherche durch qualitative Interviews ergänzt, um die genaue Situation eines bestehenden, landwirtschaftlichen Integrationsprogrammes zu analysieren. Dazu wurde Markus Schneider von der Organisation *Root & Branch* interviewt, welcher solche Integrationsangebote anbietet und ein Landwirt befragt, der die Dienstleistung von *Root & Branch* in Anspruch nimmt. Die Erkenntnisse wurden danach mit Hilfe der momentanen Integrationsstrategie vom Kanton Bern verglichen und mit Personen besprochen, welche im Care Farming Bereich tätig sind. Die zentralen Ergebnisse der Nachforschungen zeigen, dass die Konzepte von Green Care für die Arbeitsintegration von geflüchteten Menschen, vor allem anhand ihres sozialen Aspekt, Potenzial haben. Weiter verbessert die Tätigkeit in der Landwirtschaft das psychische Wohlbefinden, welches für eine erfolgreiche Integration förderlich ist. Dennoch kann davon ausgegangen werden, dass Care Farming Strukturen, wie sie für die heimische Bevölkerung genutzt werden, noch nicht verwendet werden, um geflüchtete Menschen zu integrieren. Beispielsweise entspricht die Finanzierungen dieser Dienstleistungen nicht den Finanzierungsmassnahmen, welche bei den Integrationsprogrammen für geflüchtete Menschen ansetzen. Bei den arbeitsintegrativen Massnahmen steht eine rasche Integration der geflüchteten Menschen in den Schweizer Arbeitsmarkt im Vordergrund, wobei bei Care Farming die Verbesserung des Wohlbefindens die zentralere Rolle spielt.

Abstract

This paper is a literature review on the topic of Green Care for the integration of refugees into the labour market. The focus is on the care farming offers around Bern and how these can be used for integrative measures. The theories of Green Care and Care Farming are described. Furthermore, the flight as a special form of migration was discussed and the resulting necessity of social integration was explained by means of examples. In addition, the literature research was supplemented by qualitative interviews to analyse the exact situation of an existing agricultural integration programme. For this purpose, Markus Schneider from the organisation Root & Branch was interviewed, who provides such integration offers and a farmer who uses the services of Root & Branch was interviewed. The results were then compared with the current integration strategy of the Canton of Bern and discussed with people who are active in the care farming sector. The main results of the research show that the Green Care concepts have potential for the work integration of refugees, especially from a social perspective. Furthermore, working in the agricultural sector improves the psychological well-being, which is conducive to successful integration. Nevertheless, it can be assumed that care farming structures as used for the local population are not yet used to integrate refugees. For example, the financing of these services does not correspond to the financing measures used in the integration programmes for refugees. In the case of the work integration measures, the focus is on the rapid integration of refugees into the Swiss labour market, whereby the improvement of well-being is more important for Care Farming.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	1
1.1.	Ausgangslage	1
1.2.	Problemstellung	1
1.3.	Zielsetzung der Arbeit	1
1.4.	Vorgehen	1
1.5.	Überblick.....	2
2.	Theoretische Einführung in Green Care und Care Farming.....	3
2.1.	Green Care	3
2.1.1.	Psychische Gesundheit.....	4
2.1.2.	Physische Gesundheit.....	4
2.1.3.	Soziale Gesundheit	5
2.2.	Care Farming	5
2.2.1.	Care Farming Situation in der Schweiz	7
3.	Flucht und Integration.....	8
3.1.	Flucht als spezielle Form von Migration.....	8
3.1.1.	Folgen der Flucht	8
3.2.	Soziale Integration	9
3.2.1.	Erfolgreiche Integration am Beispiel des Internationalen Gartens in Göttingen	10
3.3.	Inklusion.....	10
3.3.1.	Inklusionsansatz am Beispiel von Root & Branch im Kanton Bern	11
3.4.	Geflüchtete Menschen in Bern	12
3.4.1.	Integrationsstrategie des Kantons Bern.....	13
4.	Analyse einer arbeitsintegrativen Massnahme im Kanton Bern	14
4.1.	Root & Branch – Inklusion und Rückkehr	14
4.1.1.	Umsetzung.....	14
4.1.2.	Angebot von Root & Branch.....	15
4.1.3.	Das Arbeitsteam von Root & Branch	16
4.1.4.	Zusammenarbeit mit Batati	17
4.1.5.	Angebotsziel	17

4.1.6. Zukunftsvisionen	18
5. Material und Methoden.....	19
5.1. Literaturrecherche	19
5.2. Recherche zu Care Farming Angeboten	21
5.3. Personenanfragen.....	21
5.4. Interview.....	22
5.4.1. Interviewpartner	22
5.4.2. Interviewmethode.....	22
6. Erkenntnisse und Diskussion	24
6.1. Nutzen von Green Care und Care Farming zur Integration von geflüchteten Menschen.....	24
6.2. Einsatz von Care Farming zur Arbeitsintegration von geflüchteten Menschen.....	25
6.3. Schlussfolgerung.....	26
7. Literaturverzeichnis	28
I. Abbildungsverzeichnis.....	32
II. Tabellenverzeichnis.....	32
III. Anhang.....	33
Anhang 1: Interviewleitfaden.....	33
Anhang 2: Interviewtranskriptionen.....	35
Interview mit Markus Schneider von Root & Branch	35
Interview mit Simon van der Veer von Batati	47
Anhang 3: Protokoll Telefongespräch mit André Stalder	51
Anhang 4: Erklärung betreffend das selbstständige Verfassen einer Semesterarbeit im Departement Life Sciences und Facility Management.....	53

1. Einleitung

In dieser Semesterarbeit wird das Konzept Care Farming für den Nutzen zur Arbeitsintegration von geflüchteten Menschen untersucht. Im folgenden Kapitel wird zuerst die Ausgangslage erläutern. Dann wird auf die Problemstellung eingegangen, bevor die Zielsetzungen und das genaue Vorgehen bei den Untersuchungen vorgestellt werden. Zuletzt wird einen Überblick über die Arbeit dargelegt.

1.1. Ausgangslage

Die Situation der geflüchteten Menschen in Europa steht seit Jahren immer wieder auf der Agenda der zu lösenden Problemen. Alleine in diesem Moment befinden sich auf der Welt ca. 30 Mio. Menschen ausserhalb ihres Heimatlandes auf der Flucht (UNHCR, 2020). Für viele dieser Menschen ist die baldige Rückkehr in ihr Ursprungsland nicht denkbar und sind deshalb auf integrative Massnahmen der jeweiligen Aufnahmegesellschaften - wie auch der Schweiz - angewiesen. In der Schweiz existieren viele unterschiedliche Angebote zur sozialen Integration und Arbeitsintegration von geflüchteten Menschen.

1.2. Problemstellung

Ein Beispiel zur Arbeitsintegration von geflüchteten Menschen können Care Farming Angebote sein. Care Farming ist ein Konzept, in welchem soziale Dienstleistungen auf landwirtschaftlichen Betrieben erbracht werden (Haase, 2015: 1). Diese werden oft durch eine sogenannte Netzwerkorganisation (NWO) begleitet. Köchli (2018: 9) weist in ihrer Masterarbeit darauf hin, dass kaum Informationen über institutionelle Care Farming Angebote in der Schweiz vorliegen. Es ist weitgehend unbekannt, wie hoch die Anzahl an institutionelle Care Farmen in der Schweiz sowie die Zahl der darin betreuten Personen aussieht (Köchli, 2018: 9).

1.3. Zielsetzung der Arbeit

Die vorliegende Arbeit soll einen Überblick geben, ob die soziale Dienstleistungen von Care Farming für arbeitsintegrative Massnahmen von geflüchteten Menschen genutzt werden können. Zudem gilt herauszufinden, ob im Raum Bern bereits solche Angebote vorhanden sind und wie diese dazu beitragen, geflüchtete Menschen in die Schweiz zu integrieren.

1.4. Vorgehen

Um die Fragestellung zu beantworten, werden die Aspekte der Dienstleistungen von Care Farming dargelegt und anhand von Literatur untersucht, ob diese die Integration von geflüchteten Menschen unterstützen können. Um die Care Farming Situation von Bern zu verstehen, werden Webseiten von Care Farmen und NWO's besucht wie auch Personen angeschrieben, welche im Bereich Care Farming Bern tätig sind. Weiter werden auf die arbeitsintegrativen Regelungen und Massnahmen für geflüchtete Menschen des Kantons Bern eingegangen. Um

einen Einblick in die konkrete Umsetzung dieser arbeitsintegrativen Massnahmen zu erhalten, wird ein Angebot genauer vorgestellt, dazu wird mit dem Begründer dieses Angebots ein qualitatives Interview durchgeführt und die projekteigene Homepage besucht.

1.5. Überblick

Dazu werden im zweiten Kapitel «Theoretische Einführung in Green Care und Care Farming» die Begriffe Green Care und Care Farming und deren sozialen Nutzen mit Hilfe von Literatur erklärt sowie in den Kontext zur Integration von geflüchteten Menschen gebracht. Im Kapitel 3 «Flucht und Integration» wird danach auf die Flucht als spezielle Form der Migration eingegangen und verschiedene Integrationsansätze durch die aktuelle Forschung und laufenden Massnahmen erklärt. Weiter wird die Flüchtlingssituation des Kantons Bern und Kantonale Arbeitsintegrationsmassnahmen aufgezeigt. Kapitel 4 «Analyse einer arbeitsintegrativen Massnahme im Kanton Bern» stellt die Organisation *Root & Branch* vor, welche sich auf die Arbeitsintegration von geflüchteten Menschen spezialisiert hat. Im Kapitel 5 «Material und Methoden» werden die verwendeten Methoden aufgezeigt, welche zur Beantwortung der Fragestellung eingesetzt wurden. Die Erkenntnisse der Untersuchungen und Empfehlungen für weitere Nachforschungen werden abschliessend im Kapitel 6 «Erkenntnisse und Diskussion» dargestellt und diskutiert.

2. Theoretische Einführung in Green Care und Care Farming

Um Green Care und Care Farming in den Kontext zur Arbeitsintegration von geflüchteten Menschen zu setzen, wird deren Einfluss und der Einfluss der Natur auf das Wohlergehen von Menschen erläutert. Anschliessend werden im nächsten Kapitel die Problematiken von Flucht aufgezeigt und auf verschiedene Ansätze der sozialen Integration von geflüchteten Menschen durch Care Farming eingegangen.

2.1. Green Care

Durch neue Zivilisationskrankheiten wie beispielsweise Depressionen, Stress, Burnout oder Schlafstörungen haben die Kosten im Gesundheitswesen gemäss Condrau et al. (2012: 85) im Vergleich zu früher stark zugenommen. Es wurde daher seitens Politik und Gesellschaft gefordert, dass die Massnahmen zur Gesundheitsförderung und Prävention weiter ausgebaut werden (Condrau et al., 2012: 85). Dafür sollen Interventionen Abhilfe schaffen, welche unter dem Begriff «Green Care» zusammengefasst werden. Green Care Massnahmen dient nach Haubenhofer, Sempik und Bragg in Köchli (2018: 4) die Natur als Grundlage für die Arbeit mit und für den Menschen. Köchli (2018: 4) zeigt in ihrer Arbeit die verschiedenen Aspekte, welche unter Green Care zusammengefasst werden. In der Abbildung 1 wird die Vielfalt der praktizierten Green Care Programmen dargestellt (Hine et al., 2007: 127 in Köchli, 2018: 4). Dazu gehören neben Care Farming auch die Gartentherapie, die tiergestützte Therapie, die Ökotherapie sowie die Bauernhofpädagogik. Diese sind alles Interventionsmöglichkeiten, welche je nach den Bedürfnissen der Klienten genutzt werden können.



Abbildung 1: Übersicht über die Vielfalt von Green Care (Hine et al., 2007: 128 in Köchli, 2018: 4) kopiert und angepasst

Die aktuelle Forschung zeigt vermehrt empirische Hinweise darauf, dass Erlebnisse in der Natur, Landschaft und Landwirtschaft einen positiven Effekt auf die Gesundheit haben (Hornberg, 2016: 8). Die Forscher des HSR Instituts für Landschaft und Freiraum Condrau et al. (2012: 17ff.) haben verschiedene Effekte der Natur auf die Gesundheit nach drei Themenfelder in ihrer Arbeit zusammengefasst. Um den positiven Einfluss der Naturbegehung auf den Menschen zu ermitteln, werden diese Beiträge in den folgenden drei Abschnitten erläutert und mit zusätzlichen Aussagen ergänzt.

2.1.1. Psychische Gesundheit

In einer Studie der Biologen und Umweltforschenden Pretty, Peacock, Sellens & Griffin (2005) wurde nachgewiesen, dass unterschiedliche Arten sich in der Natur aufzuhalten nicht nur körperlich gesundheitsfördernde, sondern auch psychische und soziale Wirkungen haben. Zu diesen Arten gehören, Bewegungen in der Natur, welche auch dazu beitragen, sich von psychischen Problemen und Stress zu erholen (Pretty et al. 2005 in Abraham, Bolliger-Salzman, Abel & Sommerhalder, 2007: 40). Weiter konkret die Natur sehen, wie auch sich in der Nähe von Natur aufzuhalten und aktiv in und mit der Natur involviert sein (Pretty et al., 2005 in Condrau et al., 2012: 18). Durch die Nutzung der Natur kann somit einen Abstand vom Alltag gewonnen werden, was wiederum das psychische Wohlbefinden verbessert (Krenichyn, 2006: 632). Des Weiteren fördert die Tätigkeit im Garten die psychischen Gesundheit, was laut einer Studie der Umweltpsychologen Kaplan & Kaplan (1989) damit zusammenhängt, dass dort Ruhe und Friedlichkeit vermittelt werden kann (Kaplan, 1989 in Condrau et al., 2012: 18). Lewis (1992) sagt weiter, dass die Verantwortung, welche durch das Gärtnern übernommen wird und der sichtbare Wachstum der Pflanzen, das Selbstbewusstsein und die Zufriedenheit der eigenen Person stärkt (Lewis, 1992 in Condrau et al., 2012: 18). Auch Schneider (2020: 10), der Begründer von *Root & Branch* erwähnt im Interview, dass die Arbeit mit einer Gemüsekultur, die wächst und gedeiht und am Ende vom Jahr geerntet werden kann, eine Zufriedenheit auslöst. Die Menschen, welche schon ein Jahr mit einer Kultur gearbeitet haben, wären das zweite Jahr viel motivierter von neuem zu beginnen (Schneider, 2020: 10).

2.1.2. Physische Gesundheit

Die Forscher des Instituts für Sozial- und Präventivmedizin an der Universität Bern Abraham et al. (2007) stellten in ihrer Arbeit den Zusammenhang von Landschaft und physischer Gesundheit fest. Die Förderung des physischen Wohlbefinden wird dort den Betätigungen wie Bewegung, Freizeitaktivitäten und Sport im Freien zugeschrieben (Abraham et al., 2007: 37). Zudem bewerten Gärtner ihre körperliche Leistungsfähigkeit und Gesundheit höher als Menschen, die nicht gärtnern (Waliczek et al., 2005 in Abraham et al., 2007: 23). Die französischen Wissenschaftsautoren Guéguen & Meineri (2013) kamen zum Ergebnis, dass Gartenarbeit schon nach wenigen Monaten, eine Stärkung der physischen Gesundheit, wie beispielweise

Stärkung der Handmuskulatur zeigt. Zudem steigert es die körperliche Kondition, welche zu einer Verbesserung der Herzleistung führt (Guéguen & Meineri, 2013: 41).

2.1.3. Soziale Gesundheit

Die Autoren Seeland & Ballesteros (2004) haben sich im Forschungsprojekt der ETH Zürich dem Sozialwert diverser Grünräume in der Schweiz gewidmet. Die Motivation, um solche Grünräume zu besuchen sind laut den Autoren meist das Naturerlebnis, Entspannung und Ruhe, freie Bewegung, gestalterische Freiheit und den Kontakt zu anderen Menschen (Seeland & Ballesteros, 2004: XI). Es werden zudem auch Identifikationsprozesse genannt, die aus während der Nutzung der Naturräume entstehen und einen wichtigen Beitrag zur sozialen Integration leisten. Migrierende gelten als Profiteure der sozialintegrativen Aspekte solcher Grünräume (Seeland & Ballesteros, 2004 in Condrau et al, 2012: 19). Gerade Kleingärten und Schrebergärten sollen soziale Aufgaben übernehmen, indem diese Strukturen vor allem ausländischen Mitbürgern und Alleinstehenden eine Gemeinschaft bieten, was das Zusammenleben und die Integration fördert (Seeland & Ballesteros, 2004: 60). Dieser Meinung ist auch Schneider (2020: 10), der im Interview besagt, dass bei der landwirtschaftliche Arbeit sich ein Gruppengefühl und eine Gruppendynamik entwickelt, welche den geflüchteten Menschen ein besseres Lebensgefühl vermittelt.

2.2. Care Farming

In einer Fachzeitschrift schreibt Haase (2015: 1), Rektor der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik Wien, dass die Landwirtschaft mehr ist, als lediglich der Produktionsort von Lebensmitteln. Sie konnte nur bestehen, weil das Zusammenspiel von der Natur und den sozialen Aspekten der Familien und Generationen, welche auf dem Hof miteinander Leben und Arbeiten, harmonisch funktionierte (Haase, 2015: 1). Die positive Wirkung der Natur und das Zusammenarbeiten auf den Landwirtschaftsbetrieb zeigt daher grosses Potenzial für Green Care Massnahmen, was unter dem Begriff «Care Farming» zusammengefasst wird (ebd.).

Forscher zu Care und Social Farming Hassink & Dijk (2006) fassen in ihrem Buch zusammen, dass Care Farming die Nutzung von landwirtschaftlichen Betrieben, Nutztieren, Pflanzen und Landschaften als Grundlage für die Förderung der geistigen und körperlichen Gesundheit und des sozialen Wohlbefindens des Menschen beschreibt. Elings (2015: 48), Green Care Wissenschaftlerin an der Universität Wageningen in den Niederlanden sagt aus, dass Care Farmen Qualitäten und charakteristische Merkmale (Abbildung 2) besitzen, die zusammenspielende in der Lage sind, positiv auf die zu betreuenden Menschen zu wirken. Die vier gezeigten Merkmale, werden bei Care Farming miteinander vereint und tragen dazu bei, dass die Akteure die Care Farmen als etwas Besonderes erleben (Elings, 2015: 48).



Abbildung 2: Merkmale von Carefarmen (Elings, 2015: 48)

Aspekte wie das persönliche Engagement der Betreuenden und deren Überzeugung, das Leben in einer sicheren und sozialen Gemeinschaft, vielfältige wie auch sinnvolle Tätigkeiten werden bei Care Farming Angeboten erfahren. Diese Aspekte treffen auf die Wirkungen der grünen Umgebung auf den Menschen, welche schon in vorangegangenen Kapitel erwähnt wurden. Dies erschafft einen informellen Kontext, der demjenigen im Alltagsleben ähnelt (ebd.). Nach Wydler & Picard (2010: 5) wird dieses Nutzen und die darin erbrachten Aktivitäten, in verschiedenen europäischen Ländern gezielt gefördert und unterstützt. Zudem werden diverse Forschungen darüber betrieben.

Dabei gilt die Niederlande als eine der Vorreiterinnen des Care Farming Konzeptes. Dort ist die Zahl von Care Farmen gemäss Hassink (2015: 6) seit den Jahren 1998 bis 2014 von 75 auf fast 1100 gestiegen. Diese starke Steigerung ist auf die Zunahme von Familienbetrieben zurückzuführen, welche Pflegeverträge mit Pflegeinstitutionen oder mit zu betreuenden Personen abschlossen und dabei Tagesstrukturen anboten (Hassink, 2015: 6). Anfangs standen Menschen mit Behinderungen als Zielgruppe im Vordergrund, gefolgt von Menschen mit psychischen Erkrankungen. In den letzten 15 Jahren wurden auch neue Angebote für weitere Zielgruppen geschaffen (ebd.). Zudem steht eine Nationale Vereinigung hinter den Care Farmern, die beispielsweise 2001 bewirkte, dass betreuende Familienbetriebe keine Steuern auf ihren Pflegeeinnahmen mehr abgeben müssen (Hassink, 2015: 7). Heute zeigt sich der Care Farming Sektor in den Niederlanden sehr vielfältig. Es profitierte zusätzlich durch die Liberalisierung des Gesundheitssektors, welche persönliches Pflegebudget (PGB) den zu betreuenden Personen zur Verfügung stellt, die sie entsprechend ihrer Bedürfnissen einsetzen können (Hassink, 2015: 8f.).

2.2.1. Care Farming Situation in der Schweiz

Die sozialen Dienstleistungen der Landwirtschaft sind in der Schweiz relativ verbreitet, werden aber wenig wahrgenommen und anerkannt, betont der Soziologe Wydler (2015: 22), welcher im Bereich Landwirtschaft tätig ist. Damit kommt die Schweiz nicht unter denjenigen Ländern vor, in denen diese Dienstleistungen eine bedeutsame Rolle spielen (Wydler, 2015: 22). Wydler & Picard (2010: 5) sehen dennoch in der Schweiz ein grosses Potenzial für eine mögliche Diversifikationsstrategie, welche die soziale Dienstleistung in der Landwirtschaft bieten kann. Rund ein Prozent der bäuerlichen Familienbetriebe in der Schweiz bieten soziale Dienstleistungen im Care Farming Bereich an. Dazu gehören vor allem Dienstleistungen wie betreutes Wohnen und Arbeiten für Menschen mit Behinderungen auf einem Landwirtschaftshof, Familienplatzierungen von Kindern aus sozial schwierigen Situationen in landwirtschaftlichen Pflegefamilien oder die Alterspflege von Menschen im dritten Lebensabschnitt (Wydler & Picard, 2010: 5). In ihrer Arbeit wurden über Netzwerkorganisationen (NWO) und Familienplatzierungsorganisationen (FPO) über 550 aktive Care Farming-Betriebe ausfindig gemacht, aber es wird geschätzt, dass es rund 1000 Familienbetriebe gibt, die soziale Dienstleistungen erbringen (Wydler, Haubenhofer & Fischer, 2015: 4). Die Platzierung von zu betreuenden Personen kann auf verschiedenen Wege gemacht werden. Sie kann direkt von der betroffenen Person, Angehörigen oder auch von Behörden erfolgen. Jedoch erfolgt die Platzierung meist über eine NWO oder FPO, welche Personen vermitteln (Wydler, 2015: 23). Diese Organisationen sind spezialisiert auf die jeweiligen Bedürfnisse und spezifischen regionalen Schwerpunkt, meint Wydler (2015: 23) weiter. Ähnlich geschieht dies auch bei der Platzierung von den geflüchteten Menschen im Integrationsprogramm *Root & Branch*, erwähnt Schneider (2020: 4) im Interview. Manche Personen platzieren sich freiwillig, aber viel werden durch eine Sozialhilfestelle im Asyl- und Flüchtlingsbereich zugewiesen. Dies sei ungemein wichtig, da Zuständigkeiten und Verantwortungen definiert werden müssen. Mit dem Prinzip der Zuweisung wird im Integrationsbereich sehr viel gearbeitet (Schneider, 2020: 4). Dies wird im Kapitel 4 noch genauer beschrieben.

3. Flucht und Integration

Um die arbeitsintegrative Wichtigkeit eines Care Farming Angebots verstehen zu können, wird im folgenden Abschnitt auf die Flucht als spezielle Form der Migration eingegangen. Weiter werden die Folgen der Flucht und die Notwendigkeit einer sozialen Integration von geflüchteten Menschen anhand von Theorien aufgezeigt. Dabei werden die integrativen Massnahmen Assimilation und Inklusion noch weiter beschrieben und beispielhaft zwei Integrationsprogramme aufgezeigt.

3.1. Flucht als spezielle Form von Migration

Der Philosoph Johannsson (2018: 16) besagt, dass Flucht und Migration oft ineinander übergehen. Bei der Flucht ist aber die Zwangslage zum Verlassen eines Ortes gravierender, als bei einer Auswanderung generell (ebd.: 16). Im Report 2020 der UN-Flüchtlingsorganisation UNHCR (2020) ist von 79.5 Mio. Menschen die Rede, welche bis Ende 2019 ihre Heimat verliessen und sich auf der Flucht befinden. Dies entspricht ca. 1 % der Weltbevölkerung. Dabei macht die UNHCR (2020) einen Unterschied zwischen den ca. 45.7 Mio. Binnenvertriebenen (aus dem Englischen internally displaced people «im eigenen Land vertriebene Menschen»), den ca. 26 Mio. Flüchtlingen und den ca. 4.2 Mio. Asylbewerber. Diese Gruppen wurden alle gewaltsam als Ergebnis von Verfolgung, Konflikten, allgemeiner Gewalt und Menschenrechtsverletzung vertrieben. Doch der flüchtende Mensch möchte den momentanen Standort vor der Flucht nicht verlassen, denn dieser Ort war vor dem Zeitpunkt der Flucht, der Ort seiner Wahl. Subjektiv empfunden der Ort seiner Heimat, in der er Wurzeln geschlagen hat. Damit ist das Interesse an einer Rückkehr in seine subjektiv empfundene Heimat eventuell grösser als bei einer Migration im Allgemeinen (Johannsson, 2018: 16ff.).

3.1.1. Folgen der Flucht

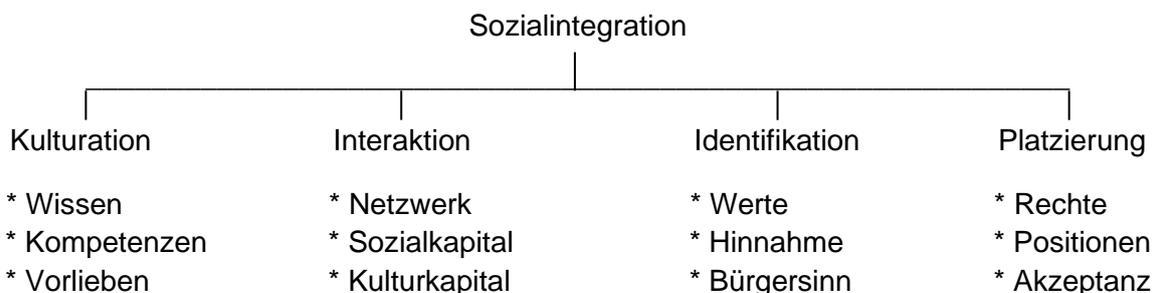
Jedoch durchlaufen gemäss dem Psychiater Assion (2005: 133) nicht alle geflüchteten Menschen den gleichen Prozess. Dabei entsteht die Schwierigkeit eine allgemeingültigen Aussage für die Gruppe der Migrantinnen und Migranten zu formulieren, da die Eingewanderten eine sehr heterogene Gruppe aufweisen (Assion, 2005: 133). Schneider (2020: 12f.) ist der Ansicht, dass es oft die Entwurzelung von der Heimat und der Familie ist, das Leiden der geflüchteten Menschen auslöst. Johannsson (2018: 21f.) beschreibt in seinem Buch die Situation einer Flucht aus dem Nahen Osten über die Balkanroute nach Europa und spricht dabei von einem «mehrfach geschlagenen Menschen». Die geflüchteten Menschen erfahren einen Leidensdruck durch Bürgerkrieg und Verfolgung am Ursprungsort. Dazu kommt ein langer und entbehrlicher Fluchtweg durch missgünstige Länder und über schwierige Grenzen. Am Ende kommen sie in europäischen Ländern an, mit einer völlig fremden Kultur. Da kann es sein, dass ein Asylantrag abgelehnt wird und die geflüchtete Menschen abgeschoben werden. Wenn sie bleiben dürfen, befindet sie sich schliesslich in einer ihnen nicht vertrauten Kultur,

welche sie sich nicht ausgewählt haben und die ihnen viele Schwierigkeiten bereiten kann. Darum beschreiben die Ärzte Asefaw, Bombach und Wöckel (2018: 176) in ihrem Review, dass Menschen mit Fluchterfahrungen häufig ein erhöhtes Risiko aufweisen, an psychischen Störungen zu erkranken. Am häufigsten treten posttraumatische Belastungsstörungen (PTBS) auf, gefolgt von Depressionen und Angstzuständen (Asefaw et al., 2018: 176).

3.2. Soziale Integration

In ihrer Arbeit erwähnen Seeland & Ballesteros (2004: III), dass die soziale Integration in Zeiten vermehrter Zuwanderung nach Zentraleuropa und die damit auch verbundener ethnischer Durchmischung als sozialpolitisches Ziel weit oben auf der Agenda zu lösender staatlicher und kommunaler Aufgaben steht. Unter einer sozialen Integration versteht der Migrationswissenschaftler Esser (2009: 358) vereinfacht vier Dimensionen. Diese vier Dimensionen sind die Kulturation, die Interaktion, die Identifikation und die Platzierung (Tabelle 1).

Tabelle 1: Integrationsdimensionen nach Esser (2001: 16) adaptiert



Dabei steht hinter der Kulturation der Erwerb von Wissen, Kompetenzen, Vorlieben und Gewohnheiten. Die Interaktion entsteht durch soziale Treffen, als der Aufnahme und Aufrechterhaltung sozialer Beziehungen. Die Identifikation ist eine Frage der Attraktivität der Zugehörigkeit oder emotionalen Zuwendung zu einer Gruppe, welche speziell in Alltagsbeziehungen zustande kommen. Bei der Platzierung werden Rechte und Positionen, vorwiegend auf dem Arbeitsmarkt verstanden. Daher kann die Platzierung auch als strukturelle Integration bezeichnet werden (Esser, 2009: 385ff.). Jede einzelne dieser Dimensionen ermöglichen oder erleichtern eine andere Dimension, da beispielsweise bei der Kulturation der Spracherwerb die Interaktion vereinfacht und umgekehrt (Esser, 2009: 360). Zur Platzierung ergänzt Schneider (2020: 4) weiter, dass den geflüchteten Menschen die Verantwortung zurückgegeben werden muss. Viele würden von der Aufnahmegesellschaft durch eine Sozialstelle bevormundet, waren jedoch ausserhalb der Aufnahmegesellschaft für ihr Leben selbstständig verantwortlich. Es sei daher wichtig, dass bei einer Platzierung von Anfang an, die Arbeitshaltung der Aufnahmegesellschaft vermittelt werden muss. Dass eine soziale Integration erfolgreich sein kann, müssen Pflichten und Rechte von den Migranten wahrgenommen werden und diese stets auf Augenhöhe kommuniziert sein (Schneider, 2020: 4).

3.2.1. Erfolgreiche Integration am Beispiel des Internationalen Gartens in Göttingen

Der Internationale Garten in Göttingen entstand 1996 auf Initiative von bosnischen Flüchtlingsfrauen. Im Jahr 2002 arbeiteten rund 300 Menschen aus 20 verschiedenen Ländern an diesem Projekt und die meisten von ihnen besitzen einen gesicherten Aufenthaltsstatus (Müller, 2002: 9). Diese Gärten sind in vielen Bereichen aktiv und bieten unter anderen Deutschkurs, Alphabetisierungskurse, muttersprachlicher Unterricht und Anleitung in Standortkunde an und somit entsteht Raum für eine gemeinsame Entwicklung (ebd.: 17). Ihre kulturellen Wurzeln müssen Ausländer und Asylsuchende nicht verleugnen, sondern können ihre Kulturen miteinbeziehen, indem sie beispielsweise Pflanzen aus ihren jeweiligen Herkunftsländern kultivieren und vermarkten (ebd.: 36f.). Die geflüchteten Menschen können durch die Arbeit in den Internationalen Gärten ihr Leben wieder selbst in die Hand nehmen, beschreibt Müller (2002: 34) weiter. So können so ihren reduzierenden Status als Flüchtlinge verlassen und auch das Leben als reine Empfangende von Sozialleistungen entfliehen (ebd.: 58). Durch die Eigenversorgungsleistung können die Migrantinnen und Migranten jenes Selbstbewusstsein, Souveränität und Stolz entwickeln, welche Voraussetzungen für ihre Integration sind (ebd.: 45f.). Integration wird hier nicht verstanden als eine Maßnahme der Entwurzelung der Menschen von ihrer Herkunft, sondern vielmehr als ein Prozess kontinuierlicher Übergänge in unterschiedliche Richtungen. Der Verein, welcher sich hinter den Internationale Gärten Göttingen verbirgt, ist geprägt von Situationen von Flüchtlingen, die alles verloren haben. Nicht nur Hab und Gut, sondern auch soziale Netzwerke und Zugehörigkeit. All das wiederherzustellen, den Menschen die Möglichkeit zu geben, sich neu zu verwurzeln – analog zum Verwurzeln von Pflanzen – ist Aufgabe des Integrationsprojekts (ebd.: 33).

3.3. Inklusion

Die Inklusion oder auch multiple Inklusion beschreibt Esser (2009: 361f.) als ein Spezialfall der Sozial-Integration von Migrierenden. Esser zitiert die bekannte Typologie nach Berry, Phinney & Sam (2006: 5f.), in welcher im einfachsten Fall ein Schema mit vier Typen (Tabelle 2) vorkommt.

Tabelle 2: Formen der Integration nach Berry et al., (2006: 5f.) aus Esser (2009: 362) adaptiert

Zugehörigkeit zur eigenen ethnischer Herkunft	Zugehörigkeit zur neuen Aufnahmegesellschaft	
	Ja	Nein
Ja	Multiple Inklusion	Segmentation
Nein	Assimilation	Marginalität

Die Tabelle 2 zeigt die vier Typen der Integration. Wobei die Marginalität, den Fall einer Exklusion aus allen sozialen Bezügen bezeichnet, was so viel bedeutet, das im Fall einer Migration die Zugehörigkeit der neuen Aufnahmegesellschaft nicht angenommen wird, aber auch die Menschen aus dem gleichen ethnischen Kontext in der Aufnahmegesellschaft nicht anerkannt werden (Esser, 2009: 365). Die Segmentation steht für den Fall der Einbindung in die Gruppe mit dem gleichen ethnischen Hintergrund in der jeweiligen Aufnahmegesellschaft, aber des Ausschlusses derer aus der eigentlichen Aufnahmegesellschaft. Die Assimilation beschreibt das umgekehrte Ereignis der Segmentation, wobei die Zugehörigkeit der ethnischen Herkunft ausgeschlossen wird und die der Aufnahmegesellschaft einschliesst (ebd.: 362). Die Inklusion oder auch multiple Inklusion ist die gleichzeitige Einbindung in beide soziale Gruppen, also die Zugehörigkeit sowohl zur Aufnahmegesellschaft wie auch zum eignen ethnischen Kontext und bezeichnet somit die Teilnahme an beiden sozialen Systemen (ebd.: 361f.). In seiner Studie kommt Esser (2009: 274) jedoch zum Schluss, dass für eine erfolgreiche Sozial-Integration die Assimilation der Migrierenden ausreichen würde und die Inklusion eine nicht darüberhinausgehend positive Wirkung erbräuche. Dennoch verfolgt Schneider den Ansatz der Inklusion (Root & Branch, 2020). Schneider (2020: 11) spricht im Interview von der zyklischen Migration, ein Ausdruck, der in der Entwicklungszusammenarbeit sehr etabliert sei. Dies bedeutet, dass die Menschen nicht nur vom Herkunftsland in die Aufnahmegesellschaft migrieren oder flüchten, sondern auch die Möglichkeit haben wieder zurückzukehren. Symbolisch versteht Schneider dafür die Schwalbe, welche nach Bedarf im Sommer nach Europa migriert und im wieder ins Winterquartier zieht (Schneider, 2020: 11).

3.3.1. Inklusionsansatz am Beispiel von Root & Branch im Kanton Bern

Root & Branch strebt anders als beim Integrationsansatz, welcher nur den Assimilierungsprozess erfordert, die Inklusion von geflüchteten Menschen an. Dabei beschreibt *Root & Branch* auf ihrer Webseite, dass Inklusion dafür steht, die individuellen Fähigkeiten, Stärken und Bedürfnisse der Menschen anzuerkennen und in den Vordergrund zu stellen (Root & Branch, 2020). Schneider (2020: 9) spricht im Interview davon, dass es nicht reicht, geflüchteten Menschen nur einen Boden zu geben. Die Menschen müssen auch wachsen können. Der Mensch braucht soziale Kontakte, eine Tagesstruktur sowie Wertschätzung (ebd.: 9). Den Umgang mit den Personen der Aufnahmegesellschaft und mit Personen des eigenen ethnischen Kontextes sind wichtig. Inklusion heisst nämlich auch, dass die Menschen wieder zurück in ihre Herkunftsländer zurückkehren können und dort die Erfahrungen, welche sie in der Aufnahmegesellschaft gesammelt haben, einsetzen können, um sich dort wieder zu integrieren (ebd.: 11). Weiter wird auf der Webseite von Root & Branch (2020) beschrieben, dass ein transkultureller Ansatz verfolgt werden müsse. Moderne Kulturen sind nie geschlossen und eindeutig abgrenzbar, sondern miteinander verflochten. Beim Inklusions-Ansatz geht es nicht wie beim Integrationsansatz darum, eine Minderheit und eine Mehrheitsgesellschaft sozial zu integrieren,

sondern darum, Synergien zu nutzen, innovatives Potenzial zu fördern und Diversität in einem Gesellschaftssystem funktionsfähig zu machen (Root & Branch, 2020). Der Wissenstransfer, welcher beim Inklusionsansatz zwischen Menschen unterschiedlichster Herkunft, Nationalität, kulturellen Prägung und sozialen Schichten entsteht, kann auf allen Ebenen bereichernd sein (ebd.).

Auf die genaue Struktur und Aufbau des Inklusionsprogrammes von *Root & Branch* wird im Kapitel 4 noch vertieft eingegangen. Um die Notwendigkeit eines solchen Programms in Bern zu erkennen, bedarf es zuerst die momentane Flüchtlingspolitik des Kantons Bern besser zu verstehen. Daher wird noch auf die Situation der geflüchteten Menschen im Kanton Bern grob eingegangen und die Integrationsstrategie des Kantons aufgezeigt.

3.4. Geflüchtete Menschen in Bern

Der Kanton Bern wies per Ende 2018 gemäss des Bundesamt für Statistik eine ständige Wohnbevölkerung von 1'035'000 Personen auf (BFS, 2019). Die Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern (GEF) schreibt in ihrem Aktionsplan des kantonalen Integrationsprogramm (KIP), dass gut 150'000 Personen davon ausländische Staatsangehörige sind, was einem prozentualen Anteil von ca. 15 % entspricht. Von dieser ausländischen Wohnbevölkerung machen vorläufig Aufgenommene und anerkannte Flüchtlinge 7% aus. Asylsuchende werden dabei nicht zur ständigen Wohnbevölkerung gezählt (KIP, 2017: 18). Abbildung 3 zeigt die genaue Anzahl der Personen im Asyl- und Flüchtlingsbereich.

	Bestand Kanton Bern gesamt ¹³	Davon in Zuständigkeit des Kantons ¹⁴
Asylsuchende (Ausweis N)	4'835	4'835
Vorläufig Aufgenommene (Ausweis F)	3'686	2'284
Vorläufig aufgenommene Flüchtlinge (Ausweis F)	1'297	1'000
Anerkannte Flüchtlinge (Ausweis B)	2'438	1'998
Total Personen im Asyl- und Flüchtlingsbereich	15'702	10'117

¹³ Aufgrund der fehlenden Datengrundlage nicht mitgerechnet sind hier Flüchtlinge mit C-Ausweis.

¹⁴ Anerkannte Flüchtlinge sind die ersten 5 Jahre und vorläufig Aufgenommene die ersten 7 Jahre ab Asylentscheid in der Zuständigkeit des Kantons.

Abbildung 3: Bestand der Personen in Asyl- und Flüchtlingsbereich im Kanton Bern (1.1.2016) (KIP, 2017: 18)

Bei diesen Personen handelt es sich grössten Teils um Menschen aus den Ländern Eritrea, Syrien sowie Afghanistan. Die Sozialhilfequote liegt dabei bei vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen bei 95 – 97 %. Bei dieser hohen Quote ist jedoch zu berücksichtigen, dass dies in den Jahren der kantonalen Zuständigkeit gemessen wird und da am Anfang des Integrationsprozesses praktisch alle Personen in der Sozialhilfe sind (KIP, 2017: 20f.).

3.4.1. Integrationsstrategie des Kantons Bern

Der Kanton Bern hat gemäss KIP (2017: 15) Mitte 2020 das neue Projekt Neustrukturierung des Asylbereichs im Kanton Bern (NA-BE) gestartet. Dabei lautet die Stossrichtung des Projekts: «Integration von Beginn an». Dabei geht es konkret um Sprachförderung und berufliche Integration, wobei die geflüchteten Menschen in zwei Alterskategorien eingeteilt werden. Bei Erwachsenen ab 25 Jahren steht die möglichst rasche Arbeitsintegration im Zentrum. Bei Personen unter 25 Jahren steht der Erwerb der schulischen Grundkompetenzen und das Erlernen der Amtssprache im Vordergrund, sodass sie möglichst schnellen Zugang zu den Strukturen wie Berufs- oder Mittelschulbildung erhalten (KIP, 2017: 11).

Bei der sozialen Integration wird die Eigeninitiative und das Engagement von Projektträgerschaften gefördert. Es werden dabei jährlich ca. 25 Trägerschaften bei der Durchführung von Projekten unterstützt. Diese Projekte sollen zur Verbesserung des Zusammenlebens führen. Die finanziellen Mittel für solche Projekte sind jedoch deutlich tiefer als die geforderten Projektunterstützung (ebd.: 23). Die genauen Zahlen werden hier nicht genannt.

In Bereichen der Arbeitsintegration besteht laut KIP (2017: 57f.) noch Handlungsbedarf. Dabei wird genannt, dass es zu wenig Plätze in Integrationsprogrammen gibt und es zusätzliche innovative und wirksame Projekte für die Arbeitsintegration von geflüchteten Menschen in den ersten Arbeitsmarkt braucht. Dabei soll das Verfahren für Unternehmen, welche geflüchtete Menschen beschäftigen wollen, vereinfacht werden. Zudem wird das Potenzial der Freiwilligenarbeit zu wenig in die Integrationsförderung miteinbezogen.

Ab Mitte 2020 bzw. ab der NA-BE wird die Zuständigkeit für den Asyl- und Flüchtlingsbereich zusammengeführt und das Arbeitsintegrationsangebot kann durch interessierte staatliche und nicht-staatlichen Akteure bereitgestellt werden. Zudem sollen die Strukturen der Sozialhilfe im Asyl- und Flüchtlingsbereich vereinfacht werden. Dazu werden regionale Partner für die Koordination der Sozialhilfe und die Führung des Integrationsprozess beauftragt und erhalten dabei die Gesamtverantwortung für die Integration von geflüchteten Menschen, welche in der Zuständigkeit des Kantons liegen. Ob die regionalen Partner die Strukturen selbst aufbauen oder für diese Aufgabe Dritte beauftragen, soll ihnen überlassen werden (KIP, 2017: 61). Schneider (2020: 12) sieht diese Neuerung als Vorteilhaft für *Root & Branch*, da die Organisation mit ihrem Integrationsprogramm mit diesen regionalen Partnern vertraglich zusammenarbeiten möchten. Diese Kollaboration ist eines der mittelfristigen Zielen, welches *Root & Branch* verfolgt. Für die Finanzierung der Arbeitsintegration werden jährlich 15'450'000.- budgetiert (KIP, 2017: 58).

4. Analyse einer arbeitsintegrativen Massnahme im Kanton Bern

Im folgenden Kapitel wird die Entstehung und das Angebot von *Root & Branch* aufgezeigt. Dies ist ein Integrationsprogramm für geflüchtete Menschen im Kanton. Dabei wird der Autor weiterhin von mit den Ausdruck «geflüchteten Menschen» weiterfahren. Jedoch handelt es sich dabei genauer um vorläufig Aufgenommene und anerkannte Flüchtlinge sowie teilweise Personen mit dem Status N, welche schon min. sechs Monate in der Schweiz sind. Denn um bei den arbeitsintegrativen Massnahmen von *Root & Branch* teilnehmen zu können, muss das Asylverfahren schon abgeschlossen sein (Schneider, 2020: 4).

4.1. Root & Branch – Inklusion und Rückkehr

Das Integrationsangebot *Root & Branch* ist aus dem Vorläuferprogramm *In-Limbo* entstanden, welches um das Jahr 2015 in der Kollektivunterkunft für geflüchtete Menschen in Büren an der Aare gegründet worden ist (Schneider, 2020: 2). *In-Limbo* war ein Beschäftigungskonzept, welches Asylsuchenden Grundlagenausbildungen und Beschäftigungsmöglichkeiten in unterschiedlichen Berufsbereichen anbot. Schon ab dem zweiten Tag nach Zuweisung in die Kollektivunterkunft, war es den geflüchteten Menschen möglich, an diesem Programm teilzunehmen (In-Limbo, 2017). Dieser Ansatz von *In-Limbo* galt laut Schneider (2020: 2) als Vorlage der NA-BE, welche dadurch die Stossrichtung «Integration von Beginn an» als Leitmotiv ansetzte. Im Jahre 2017 haben Bundesrätin Simonetta Sommaruga sowie die Berner Regierungsräte Hans-Jürg Käser und Pierre Alain Schnegg das Programm *In-Limbo* in Büren an der Aare besucht. Dabei haben sie sich für das Konzept und die Projektarbeiten interessiert, schreibt das Staatssekretariat für Migration (SEM, 2017). Doch Schneider (2020: 2f.) hat es 2019 bewogen, aus dieser Kollektivunterkunft auszutreten.

4.1.1. Umsetzung

Im Jahr 2019 ist das Start-Up *Root & Branch* entstanden, weil die Kollektivunterkunft mehr eine Sozialhilfestelle ist und es eine sozial unternehmerische Treibkraft braucht, um die geflüchteten Menschen nachhaltig und längerfristig in den ersten Arbeitsmarkt führen zu können (Schneider, 2020: 2f.). Schneider (2020: 3) sieht *Root & Branch* dabei nicht als Konkurrenz zu bestehenden Programmen, sondern als Ergänzung. Bei *Root & Branch* können alle geflüchteten Menschen teilnehmen. Es kann sein, dass Menschen mit sehr guten Qualifikationen in die Schweiz kommen, aber durch die bestehenden Integrationsstrukturen nicht abgeholt werden. *Root & Branch* fokussiert sich auf Zielgruppen von Menschen, die Aufgrund von gesundheitlich, sprachliche Differenzen oder ungenügenden Vorausbildung keine oder schlechte Möglichkeiten haben in einem anderen Integrationsprogramm teilnehmen zu können. Dabei stellt *Root & Branch* keine Minimalanforderung an das Sprachniveau oder die Sozialkompetenzen der Teilnehmenden. Einzige Voraussetzung für die Teilnahme in ihrem Integrationsprogramm ist die Motivation. (ebd.: 3).

4.1.2. Angebot von Root & Branch

Das Angebot von *Root & Branch* hat eine geschlossene Programmlogik in der Form eines Baumes und daraus soll auch ersichtlich werden, warum die Organisation *Root & Branch* heisst. Es ist ein abgestuftes Programm, welches sich an das duale Bildungssystem der Schweiz anlehnt (Schneider, 2020: 7). Dieses duale Bildungssystem geht, gemäss Schneider (2020: 6), davon aus, dass jede Ausbildung eine Weiterbildungsmöglichkeit beinhaltet. Zudem bietet *Root & Branch* auch eine Rückkehrhilfe an. Die Abbildung 4 veranschaulicht diese Logik.

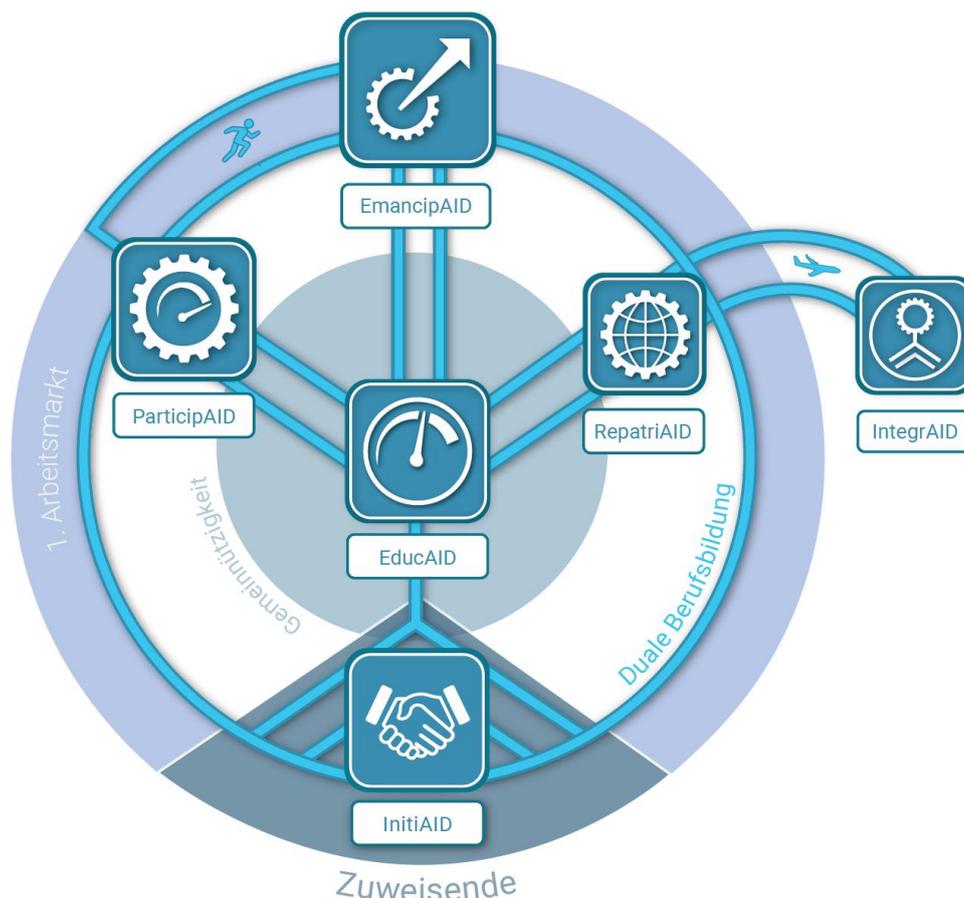


Abbildung 4: Programmlogik von Root & Branch (Schneider, 2020)

Root & Branch geht davon aus, dass die geflüchteten Menschen nach ihrer Zuweisung zuerst mal in der Schweiz ankommen müssen. Dafür steht das Programm «InitiAID» ganz unten in der Logik im Wurzelbereich. Hier wird den geflüchteten Menschen die ersten Einblicke in die Schweizer Arbeitskultur gewährt (Schneider, 2020: 7). Es handelt sich um ein Angebot, welches in erster Linie der sozialen Integration dient und eine fördernde Umgebung im Kultur- und Sprachkontext den Teilnehmenden bietet. Auf dieser Stufe ist noch keine Verbindlichkeit für die Teilnehmenden vorhanden und es gilt nach Aussage von Schneider (2020: 7f.) anfangs herauszufinden, ob die Teilnehmenden eine Tagesstruktur in einer Berufsfachgruppe annehmen können. Diese Berufsfachgruppen sind dann an verschiedene Berufsfelder des schweizerischen Berufsbildungsprogrammes angelehnt, wie beispielsweise der Landwirtschaftssector.

Wenn die geflüchteten Menschen danach bereit sind, eine Verbindlichkeit und Verantwortung zu übernehmen, gelangen sie in die Stufe «EducAID». In dieser Stufe wird die Arbeitsmarktfähigkeit der Teilnehmenden geprüft (ebd.: 8). Diese Stufe fokussiert sich auf die Beschäftigung in der gemeinnützlichen Arbeit. Dabei arbeitet *Root & Branch* mit Naturschutzorganisationen oder Gemeinden zusammen und verrichten Umgebungsarbeiten, wie beispielsweise Neophyten Bekämpfung (ebd.: 7). Schneider (2020: 7) schildert im Interview, dass solche Arbeiten ideal seien, um die Schweizer Arbeitsstruktur kennen zu lernen. Die Arbeitsdisziplin der geflüchteten Menschen muss in diesem Programm noch nicht vollumfänglich vorhanden sein. Es wird in dieser Stufe darauf vorbereitet die volle Arbeitsmarktfähigkeit zu erlangen, damit sich die Teilnehmenden, in die nächst höhere Arbeitsintegrationsstufe qualifizieren können. In der folgenden Programmstufe «ParticipAID» sind die Personen, welche sich voll für den Arbeitsmarkt qualifiziert haben. Das heisst pünktlich am Arbeitsplatz erscheinen und ihre Pflichten als Arbeitsnehmende erfüllen (Schneider, 2020: 7). Sie werden in dieser Stufe dennoch begleitet und betreut, weil sie zum Teil sprachlich noch nicht so sicher sind, um mit einem Arbeitsgeber allein zu interagieren (ebd.: 8).

Der Läufer in der Programmlogik von *Root & Branch* symbolisiert eine überdurchschnittliche oder auch konstante Leistung eines Teilnehmers oder einer Teilnehmerin. Diese Menschen kommen in ein Qualifikationsprogramm, in welchem sie die Chance bekommen, in eine höher eingestufte Anstellung zu gelangen. Das Programm «EmancipAID» soll dann die Teilnehmenden aus der Sozialhilfe heraus in die Selbstständigkeit führen (Schneider, 2020: 8). Dort werden sie nur noch ein wenig betreut und gemeinsam mit den jeweiligen Arbeitsgebenden geschult, damit eine nachhaltige Zusammenarbeit entsteht.

In der Programmlogik von *Root & Branch* ist auch die Rückkehrhilfe angedacht. Diese beginnt auch mit dem Erlangen der Arbeitsmarktfähigkeit der Teilnehmenden (Vergleich «EducAID») (ebd.: 8). Den Einstieg in den Arbeitsmarkt beginnt in der Schweiz. Doch falls die geflüchteten Menschen ihre Ausreise aus der Schweiz planen wollen oder müssen, unterstützt sie *Root & Branch* (ebd.: 13). Die Arbeitsausbildung soll in der Schweiz im Programm «RepartiAID» angefangen werden und in der jeweiligen Berufsbranche im Herkunftsland oder in der neuen Aufnahmegesellschaft mit Hilfe von Partnerorganisationen vor Ort abgeschlossen werden (ebd.: 8).

4.1.3. Das Arbeitsteam von *Root & Branch*

In dem Arbeitsteam von *Root & Branch* arbeitet immer eine fachgruppenverantwortliche Person mit einer Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisausbildung (EFZ) und einer Zusatzqualifikation als Berufsbildner bzw. Berufsbildnerin (Schneider, 2020: 5). Momentan sind in diesen Positionen zwei Personen angestellt. Weiter arbeitet *Root & Branch* mit sogenannten «muallim» zusammen, das ist ein Wort, welches bei ihrer Zielgruppe weit verbreitet ist und bedeutet aus dem arabischen übersetzt «Lehrer». Diese haben die Funktion eines

Vorarbeiters bei *Root & Branch*. Diese «muallim» sind Personen mit Flüchtlingsstatus, welche unter anderem im Vorgängerprogramm *In-Limbo* teilnahmen. Diese Personen besitzen über Deutschkenntnisse des Niveau A1 oder A2 und bringen Erfahrungen und Respekt mit in die Unternehmungen. Sie sind sehr wertvoll für die Arbeit mit den geflüchteten Menschen, weil diese dem «muallim» auch mit sehr viel Respekt begegnen (Schneider: 2020, 5f.).

4.1.4. Zusammenarbeit mit Batati

Root & Branch steht in enger Zusammenarbeit mit Schweizer Süsskartoffelproduzierenden, welche das soziale Label *Batati* gegründet haben. Die Zusammenarbeit mit *Root & Branch* ist laut der Webseite von *Batati* die Voraussetzung dafür, dass die Süsskartoffeln unter dem Label *Batati* verkauft werden dürfen. Dies wird zudem von einer neutralen Stelle kontrolliert (Batati, o. J.-a). Damit wollen die Produzierenden die heimische Produktion mit sozialen Engagement vereinen (Batati, o. J.-b). Der Landwirt und Mitbegründer des Labels *Batati* van der Veer (2020: 4), spricht im Interview mit dem Autor von zehn weiteren Betrieben, welche unter den gleichen Bedingungen produzieren. Jedoch kann die Zusammenarbeit je nach Standort des Betriebs auch mit anderen, vergleichbaren Integrationsangeboten wie *Root & Branch* durchgeführt werden. Diese Zusammenarbeit ist zustande gekommen, weil die Süsskartoffel bei der Pflege und Ernte viel Handarbeit benötigt. Um einen wirtschaftlichen Anbau zu generieren und gleichzeitig mitzuhelfen, soziale Herausforderungen in der Schweiz zu lösen, begannen die Produzierenden mit geflüchteten Menschen im Rahmen der Gesetzgebung zu arbeiten (van der Veer, 2020: 1f). Die geflüchteten Menschen, welche sich in der Programmstufe «ParticipAID» (siehe vorangegangenes Kapitel) befinden, können auf diesen Süsskartoffelfelder zum branchenüblichen Mindestlohn arbeiten (Schneider, 2020: 8). Um die Menschen nicht nur bei der Süsskartoffelsaison zu beschäftigen, wurde der Arbeitseinsatz auch auf andere Gemüsekulturen ausgeweitet, sodass die Arbeitseinsätze und die Arbeitsauslastung konstant bleiben (van der Veer, 2020: 2). Die Zusammenarbeit mit *Root & Branch* sieht van der Veer (2020: 3) als grossen Vorteil, denn anfangs hatte *Batati* selbst Sozialstellen angefragt, um geflüchtete Personen anzuwerben. Jedoch war die Resonanz dieser Anfragen sehr gering und das Interesse der geflüchteten Personen nicht oder wenig vorhanden, aus der Sozialhilfe zu gelangen, um danach auf einem Süsskartoffelfeld zu arbeiten.

4.1.5. Angebotsziel

Das Angebot von *Root & Branch* verfolgt das Ziel, den geflüchteten Personen die Arbeitsstruktur der Schweiz aufzuzeigen und ihnen stets auf Augenhöhe zu begegnen. Das beinhaltet beispielsweise auch einen Vertrag einzugehen, wenn sie in die Programmstufe «EducAID» eintreten wollen. Dabei werden die Teilnehmenden von Beginn an in die Pflicht genommen, aber auch, so Schneider (2020: 4), deren Verantwortung zurückgegeben. Diese Verschriftlichung des Arbeitsverhältnisses ist der erste Schritt in den Arbeitsmarkt. Durch dies wird ihnen

die Arbeitskultur der Schweiz nähergebracht, ergänzt van der Veer (2020: 4) weiter. Vor allem das Aufzeigen der Schweizer Tugenden, wie Pünktlichkeit und pflichtbewusster Umgang mit Arbeitsgeräten, soll die geflüchteten Menschen im Hinblick auf die Integration in Arbeitsmarkt und der Gesellschaft fördern (ebd.: 4).

Das Programm von *Root & Branch* beginnt mit landwirtschaftlichen Tätigkeiten. Bei diesen Tätigkeiten wird immer in heterogenen Gruppen zusammengearbeitet, so wird automatisch die Verständigung in der Amtssprache gefördert. Dennoch wird den Teilnehmenden in diesem Programm die Möglichkeit dargelegt, dass durch den Einstieg in der Landwirtschaft, der Grundstein gelegt wird, um für eine nächste, sicherere Anstellung zu erlangen (Schneider, 2020: 6-9). Während der Arbeit in der Landwirtschaft, kann die Person sowie ihre Fähigkeiten und Schwächen kennengelernt werden (ebd.: 6). Die Menschen, die in der Landwirtschaft eine Session durchgestanden haben, immer pünktlich erschienen sind und manchmal einen Arbeitsweg von über zwei Stunden in Kauf nehmen, diese Menschen möchte arbeiten, diese Menschen werden auf dem Schweizer Arbeitsmarkt gefragt sein, erklärt Schneider (2020: 10) im Interview ausführlich. Während der Arbeit in der Landwirtschaft werden für die Teilnehmenden anhand ihrer Fähigkeiten persönliche Anschlusslösung definiert und zusammen mit ihnen besprochen (ebd.: 6). *Root & Branch* funktioniert dabei als Brückenbauer zwischen den Teilnehmenden und den potenziellen Arbeitsgebenden und baut zugleich bei den Letzteren eventuell vorhandene Vorurteile ab (ebd.: 10f.).

4.1.6. Zukunftsvisionen

Root & Branch stehen mit ihrem Vorhaben noch ganz am Anfang. Angedacht ist auch ein aufsuchender Sozialdienst in der Organisation, welche die Teilnehmende mit persönlichen Belangen konsultieren können. Schneider (2020: 10) verspricht sich mit der Neustrukturierung des Asylbereichs vom Kanton Bern (NA-BE) eine solche Einführung. Dann können mit den, schon im Kapitel 4.1. beschrieben, regionalen Partnern Gespräche aufgenommen werden und mit entsprechenden Finanzierungsverträgen solche Sozialarbeitende beschäftigt werden (ebd.: 10). Die Zuständigkeit des Kantons endet bei anerkannten Flüchtlingen nach 5 Jahren und bei vorläufig Aufgenommen nach 7 Jahren ab Asylentscheid. Die geflüchteten Menschen werden dann durch einen Sozialdienst der jeweiligen Gemeinde betreut (Schneider, 2020: 12). Ab diesem Zeitpunkt wird eine weitere Zusammenarbeit mit dem betroffenen Menschen erschwert, weil dieser dann von einem von vielen kommunalen Sozialdienststellen betreut wird. Dabei gibt es die Möglichkeit eine BIAS-Organisation zu werden. Dies strebt *Root & Branch* an, um die Vermittlungsschnittstellen zu minimieren (ebd.: 12). Unter einer BIAS-Organisation wird ein Beschäftigungs- und Integrationsangebot in der Sozialhilfe verstanden, mit denen der Berufseinstieg vorbereitet wird (KIP, 2017: 29).

5. Material und Methoden

In diesem Kapitel wird auf die verschiedenen Methoden eingegangen, welche zur Bearbeitung der Fragestellung gedient haben. Der Hauptauftrag bestand darin, Literatur zu den Themen Green Care, Care Farming, Flucht und Interration zu finden. Sowie Literatur, welche sich direkt mit Green Care zur Arbeitsintegration von geflüchteten Menschen befasst. Weiter wurden Personen angefragt, welche sich mit Care Farming in der Region Bern beschäftigen. Zudem wurde die Methode der qualitativen Befragung angewendet, um Einsicht in eine Organisation zu erhalten, welche im Bereich der arbeitsintegrativen Massnahmen in der Landwirtschaft für geflüchtete Menschen arbeitet.

5.1. Literaturrecherche

Die Literaturrecherche zu den Themen Green Care und Care Farming beinhaltet Primärliteratur, welche bereits teilweise in der Masterarbeit von Köchli (2018) zitiert, jedoch auch durch gezielte Literaturrecherche durch die Plattform «Nebis» gefunden wurde. Des Weiteren diente für das Kapitel Green Care die Arbeit von Condrau et al. (2012), welche viele weiterführende Autoren aufführte, die dann spezifisch recherchiert und zitiert wurden. Den Teil über Care Farming wurde die Fachzeitschrift «Green Care S1» von der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik zu Rate gezogen. Diese beinhaltet viele Artikel über diverse Information über die Care Farming Thematik. Das Kapitel mit den Thematiken Flucht und Integration wurde mit Hilfe des Werks von Johannsson (2018) für das tiefere Verständnis der Folgen der Flucht und der Studie von Esser (2009), welche verschiedene Integrationstheorien beschreibt, erarbeitet. Dazu kamen noch weitere, ergänzende Aussagen weiterer Autorinnen und Autoren sowie die Theorie des Inklusionsansatzes von *Root & Branch* durch das Interview mit Schneider (2020). Für das Kapitel der Flüchtling- und Integrationssituation in Bern, diente das Dokument «Kantonales Integrationsprogramm (KIP) 2018 – 2021 (KIP, 2017)». Für spezifische Informationen über bestehende Care Farming Angebote mit dem Schwerpunkt der Arbeitsintegration von geflüchteten Menschen wurde vom Autor keine Literatur gefunden.

Bei der Literaturrecherche wurde mit zwei Verfahren vorgegangen. Dabei wurde zuerst mit Hilfe der angegebenen Literaturhinweise der Korrektorinnen spezifisch nach Literatur über Care Farming, Green Care, Flucht und soziale Integration von geflüchteten Menschen gesucht. Danach wurde anhand der Namen der Autoren, welche in den zuvor gefundenen Werken sowie in der Masterarbeit von Köchli (2020) vorkamen, nach der Primärliteratur gesucht. Durch das Lesen der Zusammenfassungen und den Inhaltsverzeichnissen der jeweiligen Werken, wurde beurteilt, ob die Literatur für diese Arbeit relevant ist. Die Tabelle 3 zeigt die jeweiligen Quellen und ob sie direkt durch eine Datenbank gesucht worden sind, durch eine vorangegangene Literatur in Erfahrung gebracht oder durch Dritte empfohlen wurden.

Tabelle 3: Übersicht der Literaturrecherche

Quelle	Datenbank/ Werk	Suchkriterium/ Suchstichwort
(Abraham et al., 2007)	(Condrau et al., 2012)	Natur und physische Gesundheit
(Asefaw et al., 2018)	Google Scholar	Belastungen der Flucht
(Assion, 2005)	Springer	Folgen der Flucht
(Berry et al., 2006)	(Esser, 2009)	Arten der Integration
(Condrau et al., 2012)	Nebis	Green Care
(Diekmann, 2016)	Durch Empfehlung	Qualitatives Interview
(Dresing & Pehl, 2017)	Google Scholar	Transkription eines Interviews
(Elings, 2015)	Green Care S1	Prinzipen von Care Farming
(Esser, 2001; 2009)	Nebis	Soziale Integration
(Guéguen & Meineri, 2013)	Springer	Natur und physische Gesundheit
(Haase, 2015)	Green Care S1	Definition von Care Farming
(Hassink, 2015)	Green Care S1	Vorreiterin von Care Farming
(Hassink & Dijk, 2006)	(Köchli, 2018)	Green Care
(Hornberg, 2016)	(Condrau et al., 2012)	Natur und Gesundheit
(Johannsson, 2018)	Google Scholar	Definition von Flucht
(Kaplan & Kaplan, 1989)	(Condrau et al., 2012) (Köchli, 2018)	Natur und psychische Gesundheit
(Köchli, 2018)	Durch Köchli	Green Care; Care Farming; Interview
(Krenichyn, 2006)	(Condrau et al., 2012)	Natur und psychische Gesundheit
(Loosen, 2016)	Google Scholar	Leitfadeninterview
(Müller, 2002)	Nebis	Flüchtlinge und Garten
(Pretty et al., 2005)	(Condrau et al., 2012) (Abraham et al., 2007)	Natur und psychische Gesundheit
(Seeland & Ballesteros, 2004)	(Condrau et al., 2012)	Natur und soziale Gesundheit
(Wydler, 2015) (Wydler et al., 2015)	Green Care S1	Care Farming Schweiz
(Wydler & Picard, 2010)	(Köchli, 2018)	Care Farming Schweiz

Die Kapitel 5.2. bis 5.4. zeigen das weitere Vorgehen nach der Literaturrecherche. Dieses Vorgehen beinhaltet die spezifischen Anfragen zu Informationen über Care Farming Angebote zur Arbeitsintegration von geflüchteten Menschen. Zudem wurden qualitative Interviews durchgeführt, welche durch einen Leitfaden (siehe im Anhang) unterstützt wurde.

5.2. Recherche zu Care Farming Angeboten

Auf der Internetplattform «<http://www.carefarming-info.ch/home/>» finden sich viele Care Farming Angebote, aber jedoch keine im Bereich der Arbeitsintegration von geflüchteten Menschen (Bieri, o. J.). Das gleiche Bild zeigt die Plattform «<http://www.carefarming.ch/angebote/>» („Angebote – Carefarming“, 2020). Zudem wurden zwei Webseiten von Netzwerkorganisationen (NWO) besucht. Dabei handelt es sich, um die NWO Projekt Alp („Projekt Alp“, 2020) und die NWO Ökonomische und Gemeinnützige Gesellschaft des Kantons Bern, Betreutes Wohnen in Familien (OGG Bern) („OGG Bern“, 2020). Zusätzlich wurde noch die Webseite der Tochterunternehmung von OGG Bern besucht, die Unternehmung Wohn- & Betreuungsangebote in Familien (Wobe AG) („WoBe AG“, 2020). Auch auf diesen Webseiten werden keine Care Farming Angebote für geflüchtete Menschen angeboten. Deshalb wurden diese NWO und die Tochterunternehmung vom Autor noch elektronisch kontaktiert.

5.3. Personenanfragen

Um ein genaues Bild der Situation in Bern zu erhalten, hat sich der Autor an Care Farming-Organisationen im Kanton Bern gewendet. Dabei wurden die Anfrage gemacht, ob an diesen Stellen Informationen über Care Farming Angebote zur Arbeitsintegration von geflüchteten Menschen im Raum Bern bekannt sind. Es wurden die beiden NWO Projekt Alp und OGG Bern angeschrieben. Dabei kam es zu einem kurzen Telefongespräch mit Frau Rösti, einer Beraterin, welche für die Wobe AG arbeitet (Rösti, 2020).

Bei den Anfragen entstand zusätzlich den Kontakt zu André Stalder, einem Landwirt, welcher einen Eritreer auf seinem Hof beschäftigt. André Stalder ist zudem Vizepräsident des Vereins Care Farming Schweiz (Stalder, 2020). Mit diesem Landwirt wurde durch ein Telefongespräch über dessen Zusammenarbeit mit dem Eritreer gesprochen. Diese Unterredung wurde auf eine heuristische Art geführt und stichwortartig protokolliert. Das Protokoll ist im Anhang ab Seite 51 einzusehen. Die Quellen (Rösti, 2020) und (Stalder, 2020) sind zudem im Literaturverzeichnis eingetragen und für allfällige Rückfragen mit Kontaktdaten versehen.

Den Kontakt zu Markus Schneider von *Root & Branch* bekam der Autor durch einen Freund. Um ein Interview zu vereinbaren, wurde ein E-Mail-Austausch gepflegt. Durch das Treffen mit Markus Schneider, entstand auch den Kontakt zu Simon van der Veer von *Batati*, der die Dienstleistungen von *Root & Branch* in Anspruch nimmt.

5.4. Interview

Um mehr über ein arbeitsintegratives Angebot in der Landwirtschaft in Erfahrung zu bringen, führte der Autor am 18. Juni 2020 mit ausgewählten Personen qualitative Interviews durch. Dabei galt es zum einen mit einer leitenden Person eines solchen Angebots, die genauen Strukturen des Betriebs bzw. Angebots zu besprechen. Zum anderen wurde noch mit einer Person ein Interview geführt, welche diese Dienstleistungen der geflüchteten Menschen in einem solchen arbeitsintegrativen Angebot in Anspruch nimmt.

5.4.1. Interviewpartner

Markus Schneider von Root & Branch

Markus Schneider ist der Begründer der Integrationsorganisation *Root & Branch*, welche 2019 gegründet wurde. Er hat an der ETH Agronomie und Biologie studiert. Nach der Ausbildung hat er sich der Entwicklungszusammenarbeit gewidmet und hat in diesem Zusammenhang mehrere Jahre in Tansania gelebt. Im Jahre 2008 ist er zurück in die Schweiz gekommen und hat eine Ausbildung als Gymnasiallehrer absolviert. In dieser Zeit hatte er einem Nebenerwerb als Nachwache in einem Durchgangszentrum für Asylsuchende gearbeitet. 2013 hat er die Leitung der Kollektivunterkunft in Büren an der Aare (BE) übernommen. Dort war er Mitbegründer von *In-Limbo*, dem Vorläuferprogramm von *Root & Branch* (Schneider, 2020: 2).

Simon van der Veer von Batati

Simon van der Veer ist Landwirt, welcher sich 2014 auf die Kultivierung von Süsskartoffeln in Berner Seeland spezialisierte. Um einen wirtschaftlichen Anbau zu ermöglichen, müssen die Süsskartoffeln mit sehr viel Handarbeit kultiviert werden. Da Simon nicht einfach auf Saisonarbeitende zurückgreifen wollte, um auf den Felder zu arbeiten beschlossen er und ein Freund, das Label *Batati* zu gründen. Mit diesem Label wollen sie die Arbeitsintegration von geflüchteten Menschen in der Schweiz fördern und so ist die Zusammenarbeit mit *Root & Branch* entstanden (van der Veer, 2020: 1ff.).

5.4.2. Interviewmethode

Als Interviewmethode wurde das Leitfadenterview gewählt. Dies ist eine strukturierte und fokussierte Interviewmethode, welche dank eines Leitfadens, die Themen und Fragen festlegt. Die Methode bewegt sich zwischen gesprächsflussfördernder Offenheit und Strukturiertheit. Dies ermöglicht, dass Vergleiche über Befunde gemacht werden können (Loosen, 2016: 139). Im Fall dieser Arbeit sind dies Vergleiche über Strukturen von Care Farming Angeboten für die Arbeitsintegration von geflüchteten Menschen. Der Leitfaden hat zudem dem Zweck, dass während dem Interview möglichst alle relevanten Themen und Aspekte angesprochen und befragt werden. Der Soziologe Diekmann (2016: 537) sagt weiter, dass die Reihenfolge und auch die Formulierungen der Fragen dem Erzählfluss angepasst werden sollten.

Um die Interviews in dieser Arbeit als Quellen zu benutzen und somit eine bestehende arbeits-integrative Massnahmen des Kantons Bern zu beschreiben, wurden sie transkribiert, der Inhalt analysiert und flossen zu grossen Teilen in diese Arbeit. Die Transkription wurde teilweise auf die Transkriptionsregeln nach Dresing & Pehl (2017: 21) gestützt und die Darstellung des Transkripts durch jene von Köchli (2018: Anhang 4) inspiriert. Viele Informationen, welche durch die Interviews mit Markus Schneider und Simon van der Veer erhalten wurden, sind für ein Grundverständnis der Organisation *Root & Branch* im Theorieteil nicht aufgeführt worden. Jedoch können diese bei Bedarf im Anhang ab Seite 35 eingesehen werden.

6. Erkenntnisse und Diskussion

Anhand der Literatur- und Internetrecherchen sowie den qualitativen Befragungen und Gesprächen mit ausgewählten Personen, zeigt diese Arbeit die verschiedenen Aspekte auf, welche Green Care und Care Farming zur Integration von geflüchteten Menschen beitragen können. Weiter wird dargelegt, wie Care Farming im Bereich der Arbeitsintegration von geflüchteten Menschen in der Region Bern eingesetzt wird, sowie welches Potenzial solche Massnahmen haben. Die Erkenntnisse der Untersuchungen werden für ein einfacheres Verständnis in verschiedene Unterkapitel aufgeteilt und diskutiert.

6.1. Nutzen von Green Care und Care Farming zur Integration von geflüchteten Menschen

Geflüchtete Menschen haben auf ihrem Weg in eine neue Aufnahmegesellschaft oft hohe psychische und physische Grenzerfahrungen erleiden müssen. Wie im Kapitel 3 beschrieben können Menschen, welche sich im Prozess einer Integration befinden, traumatische Belastungen aufweisen. Durch die gesundheitsfördernde Arbeit mit der Natur, welche sich hinter den Green Care Massnahmen verbergen, können solche Belastungen minimiert und ein Integrationsprozess gefördert werden. Die Recherche im Kapitel 2 zeigt, dass vor allem die psychischen und sozialen Wirkungen der Natur, Beiträge zu einem verbesserten Wohlbefinden verhelfen können. Dabei ist der Arbeit mit Pflanzen einen hohen Stellenwert anzurechnen. Es wird Verantwortung für eine Pflanze übernommen und das sichtbare Wachstum dieser Pflanzen fördert das Selbstbewusstsein und die Zufriedenheit. Aber auch den Kontakt zu anderen Menschen und das Arbeiten in einer Gemeinschaft, was in Gärten und während landwirtschaftlichen Tätigkeiten erfahren wird, fördert das Gefühl der Zugehörigkeit an eine Gruppe.

Dabei bietet sich das Konzept von Care Farming als optimales Mittel an, um geflüchtete Menschen in die Aufnahmegesellschaft zu integrieren. Diese soziale Dienstleistung der Landwirtschaft ist bestrebt, das Wohlbefinden der teilnehmenden Menschen zu fördern. Dabei treffen sinnvolle und vielfältige Aktivitäten in der grünen Umwelt auf das soziale Engagement der Care Farmer. Dies bildet eine soziale Gemeinschaft, welche zu einer erfolgreichen Integration beitragen kann. Die Beispiele der Internationalen Gärten in Göttingen und das Beispiel von *Root & Branch* zeigen, dass die Arbeit in Gärten und der Landwirtschaft gut für die soziale Integration genutzt werden können. Dabei können integrative Entwicklungen, wie das Erlernen der Amtssprache und Einblicke in die jeweilige Kultur, sowie Arbeitskultur, gewährt werden. Es bietet den geflüchteten Menschen zudem eine gute erste Möglichkeit sich neu zu verwurzeln und aus dem Leben als reine Sozialhilfeempfangende zu entfliehen.

Jedoch genießt die Arbeit in der Landwirtschaft oft nicht besondere Beliebtheit bei den geflüchteten Menschen. Durch die Interviews mit van der Veer (2020) und Schneider (2020) kam

heraus, dass Aussichten auf landwirtschaftliche Tätigkeiten oft nicht ausreichen, die geflüchteten Menschen aus ihrem Leben aus der Sozialhilfe zu heben. Der Einstieg in die Landwirtschaft ist gemäss den beiden oft nicht das, was die Menschen gesucht haben, wenn sie in die Schweiz kommen (Schneider, 2020: 10; van der Veer, 2020: 3). Dennoch ist die Aussicht auf eine Anschlusslösung bei der Arbeitsintegration fördernd. Die Arbeit in der Landwirtschaft kann dazu genutzt werden, den Weg der Integration zu ebnen.

6.2. Einsatz von Care Farming zur Arbeitsintegration von geflüchteten Menschen

Während den Untersuchungen, ob das Konzept Care Farming zur Arbeitsintegration von geflüchteten Menschen genutzt wird, wurde innerhalb dieser Arbeit auf die Integrationspolitik des Kantons Bern eingegangen. Diese zeigt sich in einer Phase diverser Umstrukturierungen. Jedoch ergibt sich bei der Aufgabe der Arbeitsintegration von geflüchteten Menschen ein abweichendes Bild zu dem, was Care Farming darstellen möchte. Die Asyl- und Flüchtlingspolitik hat den Kurs einer raschen Arbeitsintegration von geflüchteten Menschen in den ersten Arbeitsmarkt. Dabei wird jedoch die Idee des Care Farmings verfehlt, welches sich auch um das Wohlbefinden der Teilnehmenden kümmern möchte. Dies widerspiegelt sich auch bei *Root & Branch*. Obwohl sie individuell auf ihre Teilnehmenden eingehen und deren Bedürfnisse und Fähigkeiten in ihrem Integrationsprogramm miteinbinden, ist das Ziel der Arbeit von *Root & Branch* in erster Linie die Vermittlung in den Arbeitsmarkt. Dabei spielt die landwirtschaftliche Tätigkeit nicht die Hauptrolle in der Stärkung der geistigen und körperlichen Gesundheit und des sozialen Wohlbefindens, sondern ist die Ausgangslage der weiteren, individuellen Arbeitsintegration der Teilnehmenden. Somit sind die arbeitsintegrativen Massnahmen von geflüchteten nicht mit allen Care Farming Ideen vereinbart darzustellen.

In einem Telefongespräch mit Rösti (2020) kam zur Sprache, dass die Kosten für Tagesstrukturangebote im Care Farming Bereich meist von den zu betreuenden Personen selber getragen werden müssen. Bei Personen, welche eine Sozialversicherungsrente beziehen, leisten diese Einnahmen einen Beitrag zur Finanzierung der Tagesstarife. Diese reichen jedoch oftmals nicht aus. Der Asylbereich unterliegt anderen rechtlichen und somit auch finanziellen Grundlagen, weshalb ein Vergleich schwer ist. Für geflüchtete Menschen stehen in der Regel keine finanziellen Mittel für Tagesstrukturangebote im Care Farming Bereich zur Verfügung. Möglichkeiten bestehen in einer arbeitsintegrativen Massnahme der IV oder des Sozialdienstes, was jedoch bei geflüchteten Menschen selten der Fall ist. Unter diesen Voraussetzungen ist es schwierig eine gültige Aussage über die Möglichkeiten und Grenzen von Arbeitsintegrationsangeboten im Bereich Care Farming für geflüchtete Menschen zu machen.

Dies bestätigt auch Stalder (2020) in einem Telefongespräch. Der Vizepräsident des Vereins Care Farming Schweiz bildet einen Eritreer zum Landwirt aus. Er lebt mit dem Eritreer in einer Wohngemeinschaft auf seinem Hof. Doch steht neben dem sozialen Aspekt die Ausbildung

zum Landwirt im Vordergrund. Es bestehen keine finanzielle Trägerschaften, welche die arbeitsintegrativen Massnahme unterstützen und somit ist die Zusammenarbeit auf das Engagement des Landwirts zurückzuführen.

Die Zuweisungen, welche bei arbeitsintegrativen Massnahmen im Asylbereich geschehen, haben nicht wie im Care Farming Bereich das Ziel, die Personen zu beschäftigen und ihnen eine grundlegende Tagesstruktur zu geben, sondern sie rasch in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Jedoch sind dabei die Tätigkeiten im Landwirtschaftsbereich als Einstiegsmöglichkeiten zu erachten, welche eine rasche Arbeitsintegration fördern. Doch ist die Betreuung im Sinne von «Care» eher nebensächlich zu betrachten und ist abhängig vom Engagement des Arbeitgebenden der geflüchteten Person. Die Anreize für die Arbeitsintegration sollten laut van der Veer (2020: 4) verbessert werden, damit Menschen, welche aus der Sozialhilfe treten und sich im ersten Arbeitsmarkt etablieren wollen. Dies wird laut KIP (2017: 29) im NA-BE angepasst, indem Anreize geschaffen werden, wie beispielsweise Zulagen zur regulären Sozialhilfe. Auch *Root & Branch* befindet sich in der Planung einer internen Sozialdienststelle, welche die Teilnehmenden bei persönlichen Belangen aussuchen können (Schneider, 2020: 10).

6.3. Schlussfolgerung

Care Farming Angebote zur Arbeitsintegration von geflüchteten Menschen hilft den Personen, sich zu verwurzeln und die ersten Schritte in die traditionelle Schweizer Arbeitskultur zu begehen. Doch eine Verwurzelung allein nützt noch nicht, um sich sozial integrieren zu können. Es braucht individuelle Anschlusslösungen und die Chance, sich weiter zu bilden. Diese können den Anreiz fördern, aus der Sozialhilfe treten zu wollen.

In der Arbeitsintegration von geflüchteten Menschen steht neben dem Aspekt des Aufzeigens der Schweizer Tugenden und Arbeitsstrukturen, auch das Bewusstsein, das diese Personen ihre Heimat und Kultur vielfach nicht freiwillig verlassen haben. Bei der Arbeit mit geflüchteten Menschen ist es wichtig, sich immer bewusst zu sein, dass diese oft lieber wieder in ihre subjektiv wahrgenommene Heimat zurückkehren möchten. Daher ist es wichtig, dass die geflüchteten Menschen individuell als Personen mit eigenen Stärken und Schwächen angesehen werden. Bei integrativen Massnahmen dieser Personen soll das Individuum Bestand haben. Denn viele wollen eine Heimat und eine Angehörigkeit und diese kann nicht nur durch die Vorstellung einer raschen Integration erzeugt werden, sondern ist davon abhängig, dass die geflüchteten Personen verstanden und als Menschen akzeptiert werden. Mit dem abgestuften Programm von *Root & Branch* werden die jeweiligen Bedürfnisse der geflüchteten Menschen abgeholt und individuell auf dem Weg der Integration begleitet. Diese Herangehensweise kommt sehr nahe an den Ansatz von Green Care.

Durch gezieltes Nachfragen bei Care Farming Organisationen über deren Kenntnisse von Angeboten zur Arbeitsintegration von geflüchteten Menschen, wurden massgebende und

wichtige Differenzierungen genannt. Diese beinhalten, dass rechtliche und finanzielle Strukturen ein Care Farming Angebot für diese Zielgruppen nicht oder kaum ermöglichen. Dies verstärkt auch die Tatsache, warum in diesem Zusammenhang keine Literatur zu finden war. Deshalb kann in dieser Arbeit keine gültige Aussage gemacht werden, ob die expliziten Betreuungsangebote von Care Farming in den Zusammenhang mit Integrationsarbeiten von geflüchteten Menschen gesetzt werden können. Dennoch bieten *Root & Branch*, welche mit *Batati* zusammenarbeiten, ansatzmässig ein solches Care Farming Angebot zur Arbeitsintegration von geflüchteten Menschen im Raum Bern an.

Die Neustrukturierung des Asylbereichs im Kanton Bern sowie *Root & Branch* befinden sich zurzeit noch in der Aufbauphase. Ob und wie die Integrationspolitik des Kantons Bern Green Care Angebote in der Landwirtschaft als integrative Massnahmen in Erwägung ziehen und welche Erfolge die Integrationsmassnahmen von *Root & Branch* erzielen, müssten anhand späterer Nachforschungen untersucht werden.

7. Literaturverzeichnis

- Abraham, A., Bolliger-Salzman, H., Abel, T. & Sommerhalder, K. (2007). Landschaft und Gesundheit. Das Potential einer Verbindung zweier Konzepte. Institut für Sozial- und Präventivmedizin. <https://doi.org/10.7892/BORIS.73684>
- Angebote – Carefarming. (2020). *Verein Care Farming Schweiz*. Zugriff am 12.6.2020. Verfügbar unter: <http://www.carefarming.ch/angebote/>
- Asefaw, F., Bombach, C. & Wöckel, L. (2018). In der Schweiz lebende Minder-jährige mit Fluchterfahrungen. *Swiss Archives of Neurology, Psychiatry and Psychotherapy*, 169(06), 171–180. EMH Media. <https://doi.org/10.4414/sanp.2018.00605>
- Assion, H.-J. (2005). *Migration und seelische Gesundheit*. Berlin: Springer.
- Batati. (o. J.-a). Credo. *Batati - Schweizer Süsskartoffel*. Zugriff am 9.7.2020. Verfügbar unter: <https://batati.ch/credo.html>
- Batati. (o. J.-b). Home. *Batati - Schweizer Süsskartoffel*. Zugriff am 9.7.2020. Verfügbar unter: <https://batati.ch/index.html>
- Berry, J. W., Phinney, J. S. & Sam, D. L. (2006). *Immigrant youth in cultural transition: Acculturation, identity, and adaptation across national contexts* (Immigrant youth in cultural transition: Acculturation, identity, and adaptation across national contexts) (S. xxxl, 308). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- BFS. (2019, August 27). Bilanz der ständigen Wohnbevölkerung nach Kanton, 1991-2018 - 1991-2018 | Tabelle. *Bundesamt für Statistik*. Zugriff am 17.6.2020. Verfügbar unter: </content/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/stand-entwicklung/bevoelkerung.asset-detail.9486033.html>
- Bieri, A. (o. J.). Re-Integration - CareFarming Schweiz. *Carefarming.ch*. Zugriff am 12.6.2020. Verfügbar unter: <http://www.carefarming-info.ch/vielfalt-betreuung/betreuen/re-integration/>
- Condrau, V., Ketterer, L., Kleiner, J., Siegrist, D., Schüppel, S. & Wasern, K. (2012). *Neue Green Care Erholungsangebote in der Landwirtschaft: ein Projekt im Rahmen der COST Action 866 „Green Care in Agriculture“* (Schriftenreihe des Instituts für

- Landschaft und Freiraum, HSR Hochschule für Technik Rapperswil) (Band Nr. 7). Rapperswil: Institut für Landschaft und Freiraum ILF.
- Diekmann, A. (2016). *Empirische Sozialforschung - Grundlagen, Methoden, Anwendungen*. (B. König, Hrsg.) (10. Auflage.). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Dresing, T. & Pehl, T. (2017). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse: Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende* (7. Auflage.). Marburg: Eigenverlag.
- Elings, M. (2015). Besondere Merkmale von Care Farms (Heft S1). (T. Haase, Hrsg.) *Green Care S1*, (Jahrgang 2), 48–55.
- Esser, H. (2001). Integration und ethnische Schichtung. *Arbeitspapiere - Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung*, (Nr. 40), 82.
- Esser, H. (2009). Pluralisierung oder Assimilation? / Pluralization or Assimilation? *Zeitschrift für Soziologie*, 38(5). <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2009-0502>
- Guéguen, N. & Meineri, S. (2013). *Natur für die Seele*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-34821-1>
- Haase, T. (2015). Sonderheft Care Farming in der Schweiz (Heft S1). (T. Haase, Hrsg.) *Green Care S1*, (Jahrgang 2), 1–2.
- Hassink, J. (2015). Die Niederlande als Vorreiterin (Heft S1). (T. Haase, Hrsg.) *Green Care S1*, (Jahrgang 2), 6–10.
- Hassink, J. & Dijk, M. van. (2006). *Farming for Health: Green-Care Farming Across Europe and the United States of America*. Springer Science & Business Media.
- Hornberg, C. (2016). Gesundheit und Wohlbefinden. In U. Gebhard & T. Kistemann (Hrsg.), *Landschaft, Identität und Gesundheit: Zum Konzept der Therapeutischen Landschaften* (S. 63–69). Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-531-19723-4_5
- In-Limbo. (2017). Bundesrätin Simonetta Sommaruga besucht In-Limbo – ein ganzheitliches Beschäftigungsprogramm für Asylsuchende, 2.
- Johannsson, B. (2018). *Flucht - eine globale Herausforderung: Wege im Dilemma*. TWENTY-SIX.

- Kaplan, R. & Kaplan, S. (1989). *The Experience of Nature: A Psychological Perspective*. CUP Archive.
- KIP. (2017). Kantonales Integrationsprogramm KIP 2018-2021. (Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern, Hrsg.). Zugriff am 17.6.2020. Verfügbar unter: https://www.gef.be.ch/gef/de/index/migration_integration/migration_integration.assetref/dam/documents/GEF/SOA/de/Soziales/Publikationen/Migration/Grundlagen/Kantonales_Integrationsprogramm_KIP_2018_2021_de.pdf
- Köchli, P. (2018). „Care Farming“ aus der Sicht männlicher Klienten mit psychosozialen Problemen – Ein mehrperspektivischer, qualitativer Zugang mittels reflexiver Fotografie und Interviews. Eine Untersuchung der subjektiven Wahrnehmung des Werts von Care Farming für die psychische, soziale und körperliche Gesundheit darin betreuter Personen. Masterarbeit. Wädenswil: Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Institut für Umwelt und Natürliche Ressourcen.
- Krenichyn, K. (2006). 'The only place to go and be in the city': women talk about exercise, being outdoors, and the meanings of a large urban park. *Health & Place*, 12(4), 631–643. <https://doi.org/10.1016/j.healthplace.2005.08.015>
- Loosen, W. (2016). Das Leitfadeninterview – eine unterschätzte Methode (Springer NachschlageWissen). In S. Averbek-Lietz & M. Meyen (Hrsg.), *Handbuch nicht standardisierte Methoden in der Kommunikationswissenschaft* (S. 139–155). Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-01656-2_9
- Müller, C. (2002). *Wurzeln schlagen in der Fremde: die internationalen Gärten und ihre Bedeutung für Integrationsprozesse*. München: Ökom-Verl., Ges. für Ökologische Kommunikation.
- OGG Bern. (2020). *OGG Bern*. Zugriff am 26.6.2020. Verfügbar unter: <https://www.ogg.ch/de/>
- Pretty, P. J., Peacock, J., Sellens, M. & Griffin, M. (2005). The mental and physical health outcomes of green exercise. *International Journal of Environmental Health Research*, 15(5), 319–337. Taylor & Francis. <https://doi.org/10.1080/09603120500155963>
- Projekt Alp. (2020). *Projekt Alp*. Zugriff am 26.6.2020. Verfügbar unter: <https://projektalp.ch/>

- Root & Branch. (2020). ÜBER UNS. *Rootandbranch*. Zugriff am 1.7.2020. Verfügbar unter: <https://www.rootandbranch.ch/ueber-uns>
- Rösti, J. (2020, Juli 9). Telefongespräch mit Johanna Rösti: Beraterin der WoBe AG, einer Tochterunternehmung der Netzwerkorganisation OGG Bern. Verfügbar unter: johanna.roesti@wobeag.ch
- Schneider, M. (2020, Juni 18). Interview über die Organisation Root and Branch.
- Seeland, K. & Ballesteros, N. (2004). Kulturvergleichende Untersuchungen zum sozialintegrativen Potential gestalteter urbaner Naturräume in den Agglomerationen Genf, Lugano und Zürich, 114 S. ETH Zurich. <https://doi.org/10.3929/ETHZ-A-005010978>
- SEM. (2017). Zeit der Schweben und des Wartens sinnvoll nutzen. *Staatssekretariat für Migration*. Zugriff am 8.7.2020. Verfügbar unter: https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/aktuell/news/2017/ref_2017-02-20.html
- Stalder, A. (2020, Juli 11). Telefongespräch mit André Stalder: Landwirt und Vizepräsident des Vereins Care Farming Schweiz. Verfügbar unter: andre@andrestalder.ch
- UNHCR. (2020). Figures at a Glance. *UNHCR - The UN Refugee Agency*. Zugriff am 6.7.2020. Verfügbar unter: <https://www.unhcr.org/figures-at-a-glance.html>
- van der Veer, S. (2020, Juni 18). Interview über die Organisation Batati.
- WoBe AG. (2020). *WoBe AG*. Zugriff am 9.7.2020. Verfügbar unter: <https://www.wobeag.ch/de/>
- Wydler, H. (2015). Care Farming - das Beispiel Schweiz (Heft S1). (T. Haase, Hrsg.) *Green Care S1*, (Jahrgang 2), 22–25.
- Wydler, H., Haubenhofer, D. & Fischer, M. (2015). Care Farming - Soziale Dienstleistung in der Landwirtschaft (Heft S1). (T. Haase, Hrsg.) *Green Care S1*, (Jahrgang 2), 4–5.
- Wydler, H. & Picard, R. (2010). Care Farming: Soziale Leistung in der Landwirtschaft. *Agrarforschung Schweiz*.

I. Abbildungsverzeichnis

Abbildung Titelblatt: Teilnehmende des Inklusionsprogramm von *Root & Branch* (Foto: Chryssolouris Dimitri (18.Juni 2020), mit der Bewilligung der darauf dargestellten Personen)

Abbildung 1: Übersicht über die Vielfalt von Green Care (Hine et al., 2007: 128 in Köchli, 2018: 4) kopiert und angepasst	3
Abbildung 2: Merkmale von Carefarmen (Elings, 2015: 48)	6
Abbildung 3: Bestand der Personen in Asyl- und Flüchtlingsbereich im Kt. Bern (1.1.2016) (KIP, 2017: 18)	12
Abbildung 4: Programmlogik von Root & Branch (Schneider, 2020)	15

II. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Integrationsdimensionen nach Esser (2001: 16) adaptiert.....	9
Tabelle 2: Formen der Integration nach Berry et al., (2006: 5f.) aus Esser (2009: 362) adaptiert	10
Tabelle 3: Übersicht der Literaturrecherche.....	20

III. Anhang

Anhang 1: Interviewleitfaden

Einleitung

Vorstellungsrunde

- Du oder Sie
- Klärung: Aufzeichnung und Anonymität
- Wer bin ich
- Ablauf des Interviews erläutern: Zeit ca. 45 min, Leitthemen erklären

Zusammenfassung des Auftrags

- Ziel der Arbeit

Interview

Leitthema I – Persönliches

- Wie ist ihr beruflicher Werdegang?
- Haben Sie schon früher mit geflüchteten Menschen gearbeitet?
- Welche Funktion haben Sie in eurem Angebot?

Leitthema II – Entstehung des Angebots

- Wie ist das Angebot entstanden?
- Welches sind die Ziele des Angebots?
- Gibt es konkrete Lücken in kantonalem Integrationsprogramm, welche mit eurem Angebot gefüllt werden oder ist euer Angebot eher eine Ergänzung des bestehenden Angebots? Wenn Lücken, welche?
- Gibt es vergleichbare Angebote wie ihres in der Region Bern? Wenn ja, können Sie welche nennen?
- Wie viele Leute arbeiten in eurem Team? Wie werden die Funktionen im Team aufgeteilt? Welchen beruflichen Hintergrund haben die Mitarbeitenden?

Leitthema III – Teilnehmende

- Wie viele Teilnehmende haben Sie?
- Ist euer Angebot freiwillig oder kann es sein, dass die Teilnehmenden einer integrativen Massnahme folgen müssen?
- Wie werden die Teilnehmenden auf euer Angebot aufmerksam?
- In welchem Alter befinden sich die Teilnehmenden?
- Verfügen die Teilnehmenden über schulische oder berufliche Ausbildung?

- Müssen die Teilnehmenden bereits ein abgeschlossenes Asylgesuchverfahren hinter sich haben? Über welchen Aufenthaltsstatus verfügen die Teilnehmenden?
- Aus welchem Herkunftsland kommen diese Personen?
- Welches Deutschniveau besitzen die Teilnehmenden und wird ein Deutschniveau vorausgesetzt? Wenn ja, welches?

Leitthema IV – Tätigkeitsfeld

- Welche konkreten Angebote bietet Ihr an?
- Haben Sie eigene Betriebe oder arbeiten Sie mit freiwirtschaftlichen Betrieben zusammen? Wenn ja, welche und wie?
- Handelt es sich bei Ihrem Angebot um Beschäftigungs-, Tagesstruktur- oder Arbeitsintegrationsverfahren?
- Folgen diese einer bestimmten Struktur? Wenn ja, können sie ein Beispiel nennen?
- Was sind die Haupttätigkeiten der teilnehmenden Personen?
- Beobachten sie, dass sich gewisse Tätigkeiten besonderer Beliebtheit bei den Teilnehmenden erfreuen? Wenn ja, welche?
- Welche sind aus ihrer Sicht die sinnvollsten?
- Gibt es neben den Angeboten der beruflichen Integration auch ein Angebot zur Unterstützung im Privatbereich der Teilnehmenden Personen? Wenn ja, wie sieht dieses aus?

Leitthema V – momentane Situation

- Gibt es ein Langzeitziel, welches Sie verfolgen?
- Ist das Angebot schon selbsttragend?
- Gibt es konkrete zuweisende Stellen? Wenn ja, welche? Wenn ja, wie ist die Zusammenarbeit entstanden?
- Gibt es neben dem Angebot der beruflichen Integration auch ein Angebot zur Unterstützung im Privatbereich der teilnehmenden Personen? Wenn ja, wie sieht dieses aus?
- Kam es bereits zu Anstellungen im regulären Arbeitsmarkt, nachdem Teilnehmende eines ihrer Programme besucht hatten?
- Können Sie mir etwas über ihren Berufsalltag erzählen, wie gestalten Sie diesen?
- Was ist Ihnen besonders aufgefallen in der Zusammenarbeit mit den Flüchtlingen? Erfolgserlebnisse, Schwierigkeiten, Hürden für die Teilnehmende, den Übertritt in den regulären Arbeitsmarkt zu schaffen?
- Was macht Ihnen bei der Arbeit mit den geflüchteten Menschen am meisten Freude?

Leitthema VI – Zukunft des Projektes

- Was wünschen Sie sich für die nähere Zukunft Ihres Angebots?
- Wohin soll es gehen?
- Möchten Sie etwas ergänzen, was Ihnen noch wichtig ist?

Anhang 2: Interviewtranskriptionen

Interview mit Markus Schneider von Root & Branch

Angaben zum Interview

Datum:	18. Juni 2020
Zeit:	10:30 – 11:15 Uhr
Ort:	Süsskartoffelfeld, Flurweg, 2572 Sutz-Lattrigen
Teilnehmer (Kürzel):	Markus Schneider (MS)
Leitung:	Dimitri Chryssolouris (DC)

Transkription

(Seite 1)

(DC): Ich mache hier ein Interview mit Markus Schneider, er ist Leiter und Begründer von Root & Branch und wir haben uns vorhin schon persönlich vorgestellt und sind per du. Er ist zudem einverstanden, dass ich eine Aufzeichnung von dem Interview mache. Mein Name ist Dimitri Chryssolouris und ich bin Studierender der ZHAW im Studiengang Umweltingenieurwesen. Das Interview dient für die Semesterarbeit zum Thema „Green Care zur Arbeitsintegration von geflüchteten Menschen“. Der Ablauf des Interviews sollte höchstens eine Stunde gehen und die Leitthemen sind:

- *Persönliches*
- *die Entstehung seines Angebots*
- *die Teilnehmenden*
- *die Tätigkeitsfelder*
- *die momentane Situation*
- *Zukunft des Angebots*

Es wird ein Raster mit Angeboten im Bereich Arbeitsintegration von geflüchteten Menschen in der Landwirtschaft erstellt, um diese im Raum Bern miteinander zu vergleichen plus wird ein spezifisches Angebot, wie das von Root & Branch, genau beschrieben. Vielen Dank Markus, dass du mit mir ein Interview machst und dann wollen wir doch gleich starten.

(DC): Wie ist dein beruflicher Werdegang?

(Seite 2)

(MS): Okay, ich habe vor Jahren an der ETH in Zürich Agronomie studiert und im dritten Semester dann ins Departement Biologie gewechselt. Ich habe eine Ausbildung als Biologe, konkret systematisch ökologische Fachrichtung. Mein Traum war aber immer die Entwicklungszusammenarbeit. In diesem Zusammenhang war ich längere Jahre in Ostafrika, Tansania und habe dort für die DEZA gearbeitet und bin so eigentlich über die Jahre vom naturwissenschaftlichen eben mehr so in den sozialen Bereich gekommen, denn die Entwicklungszusammenarbeit ist ja eine Schnittstelle von Technik und sozialen Aspekten. Ich bin dann 2008 mit meiner jungen Familie mit drei Kindern zurück in die Schweiz gekommen. Der Grund war, dass das Projekt zu Ende kam und meine Kinder in das schulpflichtige Alter gekommen sind. Es war für uns daher mehr so eine Kopfentscheidung, als eine Herzensentscheidung zurück in die Schweiz zu kommen und ja das Herz ist eigentlich auch ein bisschen der Grund, warum ich heute das mache, was ich mache und mit wem ich es mache. Ich war, nachdem ich in die Schweiz zurückgekommen war, längere Zeit auf Arbeitssuche, weil Arbeitserfahrung in Afrika hier nicht unbedingt gesucht wird. Ich habe aber dann eine Ausbildung noch als Gymnasiallehrperson gemacht und am Inforama in Zollikofen die Berufsmaturitätsschule gesundheitlich-soziale Richtung mehrere Jahre unterrichtet. Als ich die Gymnasiallehrausbildung machte, hatte ich einen Nebenerwerb als Nachtwache in einem Durchgangszentrum für Asylsuchende und dort hatte ich wieder so ein bisschen das Gefühl zu Hause zu sein. Also zu Hause für mich ist Afrika, ist das Leben in Afrika, ist das Zusammenleben in Afrika und lustiger Weise als mir dann eine Vollzeitstelle als Gymnasiallehrer angeboten worden ist, bekam ich auch das Angebot, ein Asylzentrum zu übernehmen und dann war das nicht eine Kopf-, sondern eben eine Herzensentscheidung. 2013 habe ich die kollektive Unterkunft in Büren an der Aare übernommen und dort mich eigentlich immer sehr genervt. Denn das sind Leute, die haben Ressourcen, die haben Erfahrungen, sie haben Motivation und die sind hier einfach parkiert und haben somit nichts zu tun. Sie haben keine Möglichkeiten oder zumindest trichtert man das ihnen tagtäglich ein. Meine Erfahrungen aus der Entwicklungszusammenarbeit haben mich eigentlich jeden Tag so ein bisschen mehr motiviert, neugieriger oder vielleicht auch ein bisschen frecher zu werden. Aus diesem Drang von mir, etwas entwickeln zu wollen, etwas zu einer Verbesserung führen zu wollen, führte zu einem Vorläuferprogramm von der heutigen Organisation Root & Branch, nämlich In-Limbo. In-Limbo war dann 2017 ein bisschen in den Schlagzeilen, weil die Bundesbehörden diesen neuen Ansatz, eben Ausbildung/Beschäftigung von Anfang an auch in die ganze Restrukturierung des Asyl- und Flüchtlingsbereichs aufnehmen wollten. Mit der Umsetzung dieser Neustrukturierung im Kanton Bern per Juli 2020, also in ein paar Tagen, ist dies eben das neue Leitmotiv. Dieses neue Leitmotiv der raschen Integration für vorläufig aufgenommen und anerkannten Flüchtlingen steht nun zuoberst auf der Agenda.

(Seite 3)

Das hat mich letztes Jahr eben bewogen, aus diesen Rahmen des Sozialwesens, respektive der Sozialhilfestellen treten zu wollen, weil die Sozialhilfestellen von Grund auf eigentlich einen anderen Auftrag haben und das ist die Sozialhilfe, die Unterstützung. Ich war der Meinung, natürlich nicht allein, aber mit meinem Team, dass es mehr die sozial unternehmerische Triebkraft sein muss, um eben Leute nachhaltig und längerfristig in den Arbeitsmarkt führen zu können. Das war so ein bisschen die Motivation, wie es zu dem heute und jetzt kommt. Wir sind immer noch ein Start-up, das läuft sehr gut, das ist sehr anspruchsvoll. Ich denke, dass wir heute mit so großen Teams arbeiten können und tägliche Nachfragen von Leuten bekommen, die eine Ausbildung, die eine Arbeitsstelle suchen, die einfach aus ihrem Nichtstun aus ihrem Leben raustreten wollen, bestätigt werden, dass wir auf dem richtigen Kurs sind. Auch die Auftraggeber im ersten Arbeitsmarkt, die werden ja nicht weniger, sondern von Monat zu Monat mehr in verschiedenen Branchen und auch das zeigt uns, dass wir auf dem ich richtigen Weg sind.

(DC): Gibt es konkrete Lücken in kantonalen Integrationsprogramm, welche mit Eurem Angebot gefüllt werden oder ist euer Angebot eher eine Ergänzung des bestehenden Angebots? Wenn Lücken, welche?

(MS): Genau wir sehen uns sicherlich nicht als Konkurrenz zu den bestehenden Programmen sondern als, wie du es sagst, Ergänzung. Wir sehen uns als Ergänzung für Leute, die mit sehr guten Qualifikationen in die Schweiz kommen, aber die durch die Regelstrukturen, also die bestehenden Strukturen nicht abgeholt werden oder aus der Perspektive der geflüchteten Menschen schlecht abgeholt werden. Spezifisch fokussieren wir uns auf die Zielgruppe von Leuten, die Aufgrund von gesundheitlichen Problemen oder schulische Vorausbildung keine oder schlechte Möglichkeit haben, um in einem Integrationsprogramm der Regelstruktur Fuß zu fassen. Wir wollen für diese Leute ein Auffangnetz sein und nicht nur ein Auffangnetz. Mit unseren abgestuften Programmen der Inklusion und Rückkehrhilfe wollen wir ihnen auch Aufstiegsmöglichkeiten respektive Perspektiven vermitteln.

(DC): Also du sagtest, dass sie vielleicht schulisch ein zu schlechtes Niveau für andere Programme haben. Gibt es für eure Programm irgendwelche Grundvoraussetzungen?

(MS): Da müssen wir vielleicht schauen, die Restrukturierung im Flüchtlingsbereich mit der Stoßrichtung Integration gibt in sogenannten Altersgruppen vor, wie der Hauptstrom dieser Zielgruppe integriert werden soll. Das ist bis 25 eine formale Ausbildung, im Idealfall ein EFZ Ausbildung.

(Seite 4)

Für Leute, die schon älter sind, als 26 plus ist die Stoßrichtung rasche Arbeitsintegration. Der Arbeitsmarkt oder auch die Berufsbildung geben ganz klar minimale Anforderungen an und das ist vom sprachlichen eine Vorgabe, aber dann auch die Sozialkompetenzen, die in unserer Arbeitskultur einfach vorhanden sein müssen. Wir bitten hier eine Ergänzung. Wir stellen keine Minimalanforderung an dein Sprachniveau und auch keine an deine Sozialkompetenzen. Was wir als einziges Eintrittskriterium sehen, ist Motivation, weil Motivation ist das, was wir den Leuten nicht vermitteln können.

(DC): Müssen die Teilnehmenden bereits ein abgeschlossenes Asylgesuchverfahren hinter sich haben? Über welchen Aufenthaltsstatus verfügen die Teilnehmenden?

(MS): Prinzipiell nehmen wir Personen mit N, F/VA oder einem Flüchtlingsstatus (B-FI oder F-FI) in unsere Programme der Inklusion auf. Anteilsmässig sind sicherlich die Personen mit F/VA sowie einem FL Status in Überzahl gegenüber N Personen. Die Bewilligungspflicht für N-Personen ist sicherlich ein kleines Hindernis, aber prinzipiell kann jemand im erweiterten Asylverfahren nach 6 Monaten Aufenthalt in der Schweiz eine Arbeit aufnehmen, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass die Reihenfolgsregelung eingehalten wurde, resp. er keine andere Person mit A, C, B oder F/VA finden konnte.

(DC): Ist Euer Angebot freiwillig oder kann es sein, dass die Teilnehmenden einer integrativen Massnahme folgen müssen?

(MS): Das kann sowohl als auch sein. Ein guter Teil der Leute wird uns zugewiesen. Das ist vielleicht ein bisschen ein harsches Wort, aber dies ist die Umgangs- respektive Fachsprache. Es braucht für viele unserer Teilnehmenden respektive unsere Zielgruppe eine Zuweisung einer Sozialhilfestelle. Das ist wichtig, damit versicherungstechnische Fragen geklärt sind, damit Zuständigkeiten und Verantwortungen definiert werden können. Zuweisungen ist etwas was eben im Integrationsbereich Gang und Gäbe ist. Auf der anderen Seite sehen wir uns eben als soziale Unternehmer, als Arbeits- und Auftraggeber, also wir wollen unseren Leuten, unserer Zielgruppe ganz klar vom ersten Tag an die Arbeitskultur der Schweiz beibringen. Die basiert auf einem Vertrag, eine Verschriftlichung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Wir wollen sie in die Pflicht nehmen, wir wollen ihnen die Verantwortung zurückgeben. Es sind erwachsene Leute. Erwachsene Leute, die außerhalb der Schweiz für ein guter Teils, den größten Teil des Lebens selbständig verantwortlich waren und hier in der Schweiz lediglich aufgrund ihres Aufenthaltsstatus werden sie bevormundet, wird ihnen die Verantwortung entnommen.

(Seite 5)

Wir sagen ihnen ganz klar, egal ob du Status F, B oder N hast, es geht zwischen dir als Arbeitnehmer und uns als Auftraggeber und dass machen wir jedes Mal, jeden Tag, immer auf Augenhöhe.

(DC): Wie viele Teilnehmende habt ihr zurzeit?

(MS): Wir sind hier aktuell mit „ParticipAID“, dies ist das Programm, welches den Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt ist. Hier im ersten Arbeitsmarkt in der Fachgruppe „Greenteam“, stellvertretend steht dies für das Berufsfeld „Natur - die grünen Berufe“ hier haben wir momentan ein Pool von 40 Leuten. 40 Leute, die wir ausschließlich in dieser Region des Kantons Bern einsetzen nämlich im Seeland, wo der Gemüseanbau sehr intensiv ist und immer auch sehr viele Leute bindet. Wir sind anhand von Bewilligungen auch daran zu expandieren, das heißt wir wollen in den Regionen Emmental, Ob- und Nidwalden, Berner Oberland auch solche Teams, solche Ableger bilden. Denn heute sind auch Leute aus Bern, aus der Stadt und Umgebung, aber auch aus dem Emmental da und obwohl wir um 07:00 Uhr beginnen, kommen auch die Leute, die bis zu fast 2 Stunden Arbeitsweg haben. Also die Motivation ist enorm hoch.

(DC): In welchem Alter befinden sich die Teilnehmenden?

(MS): Wie gesagt, wir sind offen für jeden, der Motivation hat, aus seinem eigenen Schatten zu treten bzw. Alltag oder Situation. Aber die Hauptgruppe sind Leute zwischen 25 und 40 Jahren.

(DC): Wie viele Leute arbeiten in eurem Team und wie werden die Funktionen im Team aufgeteilt?

(MS): Jede Fachgruppe hat eine fachgruppenverantwortliche Person, das ist wie gesagt eine Person mit einer EFZ Ausbildung und einer Zusatzqualifikation als Berufsbilder bzw. Berufsbildnerin. Da haben wir aktuell zwei Personen, die Teilzeit, also auf Stundenlohnbasis, arbeiten. Dann haben wir sogenannte „muallim“, dies ist ein Wort, das bei unserer Zielgruppe sehr verbreitet ist, in allen Sprachen. Es bedeutet aus dem arabischen „Lehrer“ und übersetzt in unser System, sind das Vorarbeiter. Das sind Leute, die sich aus Eigeninitiative so entwickelt haben, dass sie selbstständig ein kleines Team ins Feld zu einem Auftraggeber führen können. Da haben wir aktuell auch 2 Personen und weitere, die da in dem Prozess sind. Ein wichtiger Faktor ist, dass sie Auto fahren können und das ist noch ziemlich mit Kosten verbunden A und B muss man das eine oder andere eben machen, bis man eine Fahrprüfung hat.

(Seite 6)

(DC): Sind dann diese „muallim“, diese Lehrer aus dem teilnehmenden Bereich?

(MS): Das sind ehemalige Teilnehmende, also der Aktuelle ist ein Teilnehmer des In-Limbo Programms der eine vorläufige Aufnahme hat. Deutschkenntnisse vielleicht A1 vielleicht A2 Niveau. Also für ihn hier eine Arbeitsstelle irgendwo zu erhalten, das wird recht schwierig, aber bei uns ist er Gold wert. Seine Erfahrungen, sein Integrationsweg und vor allem den Respekt, den er gibt und erhält aus der Gruppe, kann man sagen ist ein Zugswert.

(DC): Welches sind die Ziele des Angebots?

(MS): Das Ziel ist ja immer die Anschlusslösung. Die Teilnehmenden sind informiert, dass das was sie heute machen, der Grundstein für das ist, was sie morgen oder in einem Jahr machen können. Die Anschlusslösung wie wir sie nennen, das ist das Ziel, die Zielsetzung und die Motivation. Von Programm, von uns, aber auch von den Teilnehmenden. Die Anschlusslösung ist das, was wir umsetzen, aber das, was im dualen Berufsbildungssystem der Schweiz eigentlich dann auch das Fundament bedeutet. Das heißt, im dualen Berufsbildungssystem der Schweiz geht man davon aus oder man sagt, keine Ausbildung ohne Weiterbildungsmöglichkeiten und dass nehmen wir 1 zu 1 über. Wir wollen nichts Künstliches erschaffen. Wir wollen nicht Leute in der Landwirtschaft beschäftigen und ihnen sagen, das ist das einzige, was wir dir anbieten können. Nein, wir wollen das als Einstieg nehmen und die Person kennenlernen, die Fähigkeiten und Schwächen und anhand von diesen Fähigkeiten und Schwächen seine persönliche Anschlusslösung, seine persönliche Weiterbildung definieren und es geht immer darum, heute für morgen zu sorgen.

(DC): Welche Funktion hast du in eurem Angebot?

(MS): Ich bin der Junge für alles oder das Mädchen für alles. Ich bin Programmentwickler, ich bin Administrator, ich war letztes Jahr auch Fachperson, das heisst ich habe Teams auch in Feldern angeleitet. Ich koordiniere die Programme und das Zusammenarbeiten mit anderen Programmen. Wir sind ein Start-Up, wir leben davon, dass alle alles machen können und vor allem, dass alle alles machen wollen.

(DC): Haben Sie eigene Betriebe oder arbeiten Sie mit freiwirtschaftlichen Betrieben zusammen? Wenn ja, welche und wie?

(Seite 7)

(MS): Im Programm „EducAID“ der Vorstufe zum Programm „ParticipAID“. Im Education sind eben die Leute, die noch nicht eine volle Arbeitsmarktfähigkeit haben und diese Leute beschäftigen wir in der sogenannten gemeinnützigen Arbeit. Also gemeinnützige Arbeit bei uns sind Zusammenarbeiten mit Naturschutzorganisationen, also gemeinnützigen Organisationen oder eben Gemeinden. Dort sind es Umgebungsarbeiten, vor allem Neophyten bekämpfen. Für uns ist das ideal, weil wenn mal einer verschläft oder der andere seine Schuhe vergessen hat, kommt da noch nicht so zum Tragen. Dann haben wir einen Auftrag und wann wir den wie erfüllen, dass ist dann unser Problem. Für uns ist das eben ideal, um Leute in die nächst höhere Programmstufe das „ParticipAID“ vorzubereiten. Dort sind wir dann eben abhängig, um pünktlich am Arbeitsort zu erscheinen, dass die Leute pünktlich am Treffpunkt sind, ausgerüstet verpflegt, nicht verkatert und mit genug Schlaf. Da brauchen wir das „EducAID“. Wir sind auch in der Gemeinnützigkeit unterwegs. Die Abhängigkeit ist natürlich je mehr Leute wir im Arbeitsmarkt einsetzen wollen, umso mehr gemeinnützige Aufträge brauchen wir auch. Wir sind auch da die ganze Zeit am netzwerken.

(DC): Handelt es sich bei Ihrem Angebot um Beschäftigungs-, Tagesstruktur- oder Arbeitsintegrationsverfahren?

(MS): Root & Branch fokussiert auf die spezifische Integrationsförderung, um die Regelstrukturen bei der Wahrnehmung ihres Integrationsauftrages zu unterstützen und v.a. im Bereich der Integration von schwer bis schwerstvermittelbaren Personen Angebotslücken zu schliessen. Wir haben eine in sich geschlossene Programmlogik in der Form eines Baumes, welche unmittelbar an das duale Bildungssystem der Schweiz anlehnt. Mit Inklusion und Rückkehrhilfe zielen wir zudem auf einen generellen und nachhaltigen Fokus hinsichtlich des Potentials einer globalen und zirkulären Migration.

Die Visualisierung des Baumes soll zeigen, warum wir Root & Branch heissen und auch zeigen, was unsere Zielsetzung ist. Es handelt sich hierbei um ein abgestuftes Programm. Wir gehen von unsere Zielgruppe aus, dass sie bei ihrer Zuweisung zuerst mal in der Schweiz ankommen müssen. Auf Berndeutsch gesagt: «münd Wurzle fasse». Ganz unten in der Wirkungslogik sieht man auch den Wurzelbereich. Das ist das Programm «InitiAID». Hier geben wir den geflüchteten Menschen den ersten Einblick in unsere Arbeitskultur. In diesem Bereich unseres Programms ist die Verbindlichkeit für die Teilnehmenden noch nicht vorhanden. Das heisst, es geht wirklich darum herauszufinden, ob sie eine Tagedstruktur bei uns in der Berufsfachgruppen annehmen können. Es handelt sich um ein Angebot, das in erster Linie der sozialen Integration dient und eine fördernde Umgebung im Kultur- und Sprachkontext des Teilnehmenden bietet.

(Seite 8)

Die Berufsfachgruppen sind dann auf die verschiedenen Berufsfelder des schweizerischen Berufsbildungsprogramm ausgelegt. Wie zum Beispiel das «GreenTeam», welches sich mit der Berufsfeld «Natur» oder eben «grüne» Berufe auseinandersetzt.

Im Programm «InitiAID» geht es noch wirklich darum, dass die Personen reinschnuppern können und sich vielleicht noch selbst finden und ordnen können.

Wenn diese Leute aber danach bereit sind, ein gewisse Verbindlichkeit einzugehen, dann kommen diese auf die nächste Stufe, die Stufe «EducAID». Wie der Name schon sagt, geht es in dieser Stufe darum, die erste Ausbildungsinhalte zur vermitteln. Zwar in einem informellen Bereich, aber wieder in Fachgruppen. Wenn dann in dieser Stufe die Arbeitsmarktfähigkeit erlangt wird, kann sich die Person ins «ParticipAID» Programm qualifizieren. Die Leute, die du heute hier siehst, haben alle diese Stufe erreicht. Sie haben vor dem Auftragsgeber attestiert und unserer Fachgruppenverantwortende hat bestätigt, dass diese Personen zu 100% Arbeitsmarktfähig sind. Der einzige Grund, warum sie hier noch begleitet und betreut werden ist, weil sie vielleicht sprachlich noch nicht so sicher sind, um sich direkt bei einem Auftragsgeber zu bewerben. Dies ist der Grund, wieso sie jetzt noch von uns begleitet im Einsatz sind. Jedoch verdienen sie bereits den branchenüblichen Mindestlohn.

Danach kommt der spannende Aspekt. Der Läufer auf der Wirkungslogik von Root & Branch. Wir geben den Leuten, welche überdurchschnittliche oder auch sehr konstante Leistung erbringen, zusammen mit unseren Partnern aus verschiedenen Berufsbranchen, die Möglichkeit an einen Qualifizierungsprogramm teilzunehmen und ins Programm «EmancipAID» aufzusteigen. Beispielsweise sind wir zurzeit mit Solafrica im Bereich Solaranlagen in Kontakt. Durch dieses Qualifizierungsprogramm bekommen die geflüchteten Menschen die Chance, eine bessere bzw. besser bezahlte Anstellung in einer anderen Branche zu erlangen. Auch in der Gruppe, welche heute hier ist, sind vier Personen in diesem Verfahren und wenn sie den Zusage von Solafrica bekommen, kommen sie ins Programm «EmancipAID», wo sie von uns noch ein bisschen betreut und geschult werden. Wie auch der Arbeitgeber. Wie das Wort schon sagt, werden sie in dieser Stufe aus der Sozialhilfe heraus in die Selbstständigkeit - privat und sozial - emanzipiert. Das ist unsere Programmlogik von der Inklusion.

Bei der Rückkehrhilfe ist es so, dass wir den gleichen Weg einschlagen. Wir möchten auch die Verbindlichkeit erreichen bei den Teilnehmenden und auch die Arbeitsmarktfähigkeit. Hier ist auch angedacht, mit einem Partner auf einem konzeptionellen Level zu arbeiten. Hier wollen wir, wie auch im Inklusionsbereich, Programme anbieten, bei denen der erste Teil im Namen von «RepatriAID» in der Schweiz stattfinden wird und die angegangene Ausbildung in der jeweiligen Berufsbranche im Herkunftsland oder auch in einem sicheren Drittstaat abgeschlossen werden kann. Vor dort aus werden wir mit der Partnerorganisation weiterschauen, dass wir die Personen in den Arbeitsmarkt vermitteln können.

(Seite 9)

Das alles ist unser Sozialaspekt von Root & Branch. Hier wo die Menschen jetzt sind, das ist nicht das Ende. Es geht nicht ums Hier und Jetzt. Es geht immer um die Anschlusslösung. Alle Personen in unserem Programm wissen, wenn sie bei uns starten, dass sie Aussichten auf ein nächstes, sichereres Ziel haben werden. Und dieses Ziel ist immer individuell von der Person abhängig und hat nichts mit dem Flüchtlingsstatus, Sprachniveau oder Bildungsstand zu tun.

(DC): Wollen Sie damit sagen, dass dieser Wirkungsbaum die Struktur ist, welcher die Teilnehmenden folgen?

(MS): Richtig, also ich komme auch ein bisschen vom landwirtschaftlichen oder biologischen Background her. Für mich ist das symbolisch, das Root & Branch Logo mit der Wurzelzone. Das ist der Point of Entry und dann kommt es auf die Motivation und den Kompetenzerwerb der Leute drauf an, wie sie sich in dieser Struktur weiterentwickeln. Auf welche Stufe sie bleiben oder in welche Richtung es geht bzw. wachsen wollen. In der Entwicklungszusammenarbeit reden wir immer, gerade in Afrika, von den entwurzelten Leuten. Okay, den Leuten einen Boden zu geben, eine Möglichkeit, um Wurzeln zu schlagen, das ist das eine, aber eine Pflanze überlebt nicht anhand der Wurzel, sondern es sind die Blätter, die Photosynthese machen. Um wachsen zu können doch das eben auch den Menschen. Er braucht mehr als nur ein Zimmer oder eine Wohnung oder eine Sozialhilfe. Er braucht viel mehr, um gedeihen zu können. Er braucht soziale Kontakte, Tagesstruktur, die Wertschätzung und er braucht auch neben dem täglichen Lernen auch mal einfach Mundart oder seine Sprache zu sprechen und seine Art zu leben, dass er das auch machen kann. Das ist bei uns eben die Fachgruppe. Dort kommt alles zum Tragen und während der Arbeit machen wir Deutschunterricht, machen wir Problemlösung. Wenn jemand einen Brief erhält, den er nicht verstanden hat, das wird hier alles in der Gruppe diskutiert und die Erfahrungen des einen, ist der Lehrplatz des anderen. Es wird auch immer in heterogenen Gruppen gearbeitet, sodass die Amtssprache, entweder Deutsch oder Französisch gesprochen wird.

(DC): Beobachten sie, dass sich gewisse Tätigkeiten besonderer Beliebtheit bei den Teilnehmenden erfreuen? Wenn ja, welche?

(MS): Ich denke, da kann man nicht global sprechen. Es ist für viele eine neue Arbeit. Für andere genau das, was sie im Herkunftsland gemacht haben und lustiger Weise für beide ist es nicht das, was sie gesucht haben.

(Seite 10)

Die Leute, die schon im Herkunftsland landwirtschaftlich Tätig waren, die haben gedacht, dass in der Schweizer eben bessere Arbeit machen und die, die das gemacht haben, die haben oftmals eine Werthaltung, die am Anfang nicht optimal ist für den Einstieg. Was es aber am Schluss immer ausmacht, dass ist die Gruppe, die Gruppendynamik, die sich entwickelt und auch die Arbeit mit einer Kultur, die wächst und gedeiht und du am Ende vom Jahr ernten kannst. Das gibt dir schon eine Befriedigung und ich merkte, dass Leute dann das zweite Jahr viel motivierter sind dann wieder anzufangen. Wie gesagt, bei uns ist es die Anschlusslösung. Wir können viele Anschlusslösungen bieten, weil wer in der Landwirtschaft eine Session durchgestanden hat. Von 7 bis 5 gearbeitet hat und zum Teil noch Arbeitswege von über 2h hin und zurück in Kauf nimmt, diese Person will und diese Person ist gefragt. Es ist dann an uns, Vorurteile abzubauen bei weiteren Arbeitnehmern. Dass machen wir mittlerweile mit Leidenschaft, wir machen das sehr gerne. Wir können durch unsere täglichen Impressionen, die wir mitnehmen aus den Programmen, dem Arbeitsgeber viel besser vermitteln, wen er hier anstellt, wenn er eine Person von uns anstellt.

(DC): Gibt es neben dem Angebot der beruflichen Integration auch ein Angebot zur Unterstützung im Privatbereich der teilnehmenden Personen?

(MS): Also was angedacht ist, ist der sogenannte aufsuchende Sozialdienst. Das neben dem Fachgruppenverantwortlichen, welcher mehr für das Berufliche da ist, auch noch Sozialarbeitende anstellen werden, die genau diesen Aspekt angehen können. Beispielsweise bei Pfändungsandrohungen, Bussen, Streik mit dem Vermieter. Wir wollen diese Probleme hier am Arbeitsplatz abholen und hier eine Ansprechperson bieten, um auch solche Punkte anzugehen. Das ist alles angedacht, aber da brauchts noch die Umsetzung der Neustrukturierung, welche im Juli dann beginnt. Dann können wir mit den zuständigen, regionalen Partnern im Asylbereich des Kanton Bern Gespräche aufnehmen. Diese Partner sind zuständig für die Sozialhilfe von den meisten unserer Teilnehmenden und mit entsprechenden Verträgen können wir eben solche aufsuchende Sozialarbeitenden anstellen und beschäftigen.

(DC): Ist das Angebot schon selbsttragend?

(MS): Ja eben wir funktionieren auch wirtschaftlich wie „Roots & Branches“. Ein Stadium bedingt das vorausgegangene. Wir sind ein Start-Up, das heißt wir wachsen. Wenn wir das bildlich nehmen wollen, denk ich, haben mir solide Wurzeln und vielleicht ein oder 2 Keimblätter und jetzt kommt es auf die äußeren Faktoren drauf an, die unser Wachstum dann beeinflussen werden, hoffentlich positiv.

(Seite 11)

(DC): Gibt es Langzeitziel, welches du verfolgst?

(MS): Das Langzeitziel ist eigentlich die zyklische Migration. Das ist ein Ausdruck, der in der Entwicklungszusammenarbeit eigentlich recht etabliert ist. Zyklische Migration bedeutet das nicht nur die Leute von A nach B migrieren bzw. flüchten, sondern eben auch die Möglichkeit haben zurückzukehren und wiederzukommen und wiederum zurückzukehren. In der Natur wäre ein positives Symbol die Schwalbe. Die Schwalbe migriert nach Bedarf im Sommer nach Europa und geht dann wieder ins Winterquartier und komm zurück. Zwar ist das relativ anstrengend und gefährlich, aber wenn wir davon ausgehen, dass Leute nach Bedarf in die Schweiz kommen können, hier Wissen erlangen, Erfahrungen sammeln und wieder zurückbringen. Dann im Herkunftsland wieder Motoren, wieder Wurzeln, wieder „Roots & Branches“ bilden können, dann ist das ein Win Win für alle. Egal aus welchem Land sie kommen. In der EU und EFTA Länder haben wir diese Arbeitsmigranten, um das nicht abwertend zu sagen, aber warum wollen wir das nicht auch global anschauen. Warum nicht, wir von der Schweiz oder den reichen Ländern gehen auch dorthin, wo wir wirtschaftliche Vorteile sehen, sei das persönlich oder Institutionen. Also soll das von der anderen Seite auch gemacht werden können. Warum sprechen wir, wenn einer von Afrika kommt, von einem Migranten und jemand der von Deutschland in die Schweiz kommt, der kommt einfach arbeiten. Das geht für mich nicht auf. Der Mensch soll im Vordergrund sein und nicht sein nicht vorhandener Ausweis.

(DC): Was ist dir besonders aufgefallen in der Zusammenarbeit mit den geflüchteten Menschen? Erfolgserlebnisse, Schwierigkeiten, Hürden für die Teilnehmenden, den Übertritt in den regulären Arbeitsmarkt zu schaffen?

(MS): Ich denke, da ich selbst die Integration zweimal gemacht habe, sei es in Afrika damals und dann wieder zurück in der Schweiz, gibt mir so wie eine zweite Sprache. Es gibt mir so eine Empathie Ebene, um sehr viele Leute zu verstehen und mit ihnen zu diskutieren. Auch wenn ich nicht ihre Landessprache spreche. Das heißt die Hochs und Tiefs sind da, jeden Tag, mit jeder Person, zu jederzeit die sind da. Unsere Mitarbeiter sind emotional recht stabil. Wir sind Leute, die mit beiden Beinen auf dem Boden stehen und auch klar verstehen, wir sind hier in der Schweiz. Die Schweiz hat ihre eigenen Regeln, wie auch jedes andere Land ihre eigenen Regeln hat und wir sehen uns als Brückenbauer oder Bergführer. Wir wollen sicherer Seilschaften, um Leute von ihrer Werthaltung in die Werthaltungen von unserer Kultur zu bringen und das geht nicht ohne Schweisstopfen, manchmal sogar nicht ohne Tränen.

(Seite 12)

Wenn wir aber mit den Personen individuell hier ankommen ist immer sehr schön und was es bei uns ausmacht, ist die Augenhöhe und der gegenseitige Respekt. Das sind die beiden Hauptfaktoren, worauf unsere Zusammenarbeit basiert. Augenhöhe, Zeit haben, für den Austausch da sein. Die schlechten und guten Tage der Teilnehmenden werden gleich respektiert.

(DC): Was wünschst du dir für die nähere Zukunft ihres Angebots?

(MS): Was ich mir wünsche ist, dass wir nicht zu schnell wachsen müssen. Das kann man jetzt auch wieder von biologischen sehen. Wenn Pflanzen in Treibhäusern zu schnell wachsen, dann geilen die auf, dann gehen sie kaputt und als Organisation ist das für mich momentan die große Gefahr, dass wir zu schnell wachsen. Wir brauchen für alle Teilnehmenden brauchen wir den richtigen „muallim“, die richtige Fachperson. Wir müssen das Administrative erledigen können und ein solches Organ aufbauen. Geld wird nicht das Problem sein, dies wurde gesprochen und ab Juli soll noch mehr vorhanden sein. Ab dem 1. Juli wird der Kanton Bern fünf regionale Partner, respektive vier Partner in fünf Regionen, welche dann von A bis Z für die Sozialhilfe wie auch die berufliche Integration für Menschen im Asyl- und Flüchtlingsbereich in der Zuständigkeit des Kantons zuständig sind, also bis 5 oder 7 Jahre. Diese haben dann die Möglichkeit, Kollaborationen mit Integrationspartner wie beispielsweise Root an Branch. Ein mittelfristiges Ziel von uns ist, mit solchen sogenannten regionalen Partnern vertraglich zusammenzuarbeiten. Dies könnte aber noch ein bisschen dauern, da diese anfangs sicher noch viel zu tun haben mit der ganzen Umstrukturierung. Doch wir haben auch Personen, welche nicht mehr in der Zuständigkeit des Kantons sind und von einem Sozialdienst der Gemeinde betreut werden. Da müssen wir noch schauen, wie wir dies gestalten werden. Da es schwierig ist, mit jedem einzelnen Sozialdienst ein Vertrag abzuschliessen. Hier gibt es die Möglichkeit als BIAS-Organisation zu arbeiten, was uns helfen wird, die Schnittstellen zu reduzieren und der administrative Aufwand in ein gutes Verhältnis zu bringen. Das Problem sehe ich einfach, dass wir überrannt werden könnten, weil es sonst nichts Vergleichbares hier in der Region gibt.

(DC): Möchtest du noch etwas ergänzen, was dir wichtig ist?

(MS): Mir ist einfach wichtig, dass bei all diesen Integrationsprogrammen und anderen Anstrengungen, die in der Schweiz, die in anderen Ländern der Welt gemacht werden, nicht vergessen wird, dass es sich um Menschen handelt.

(Seite 13)

Egal ob die jetzt eine andere Sprache sprechen, eine andere Hautfarbe haben. Wir können sie nicht über Formalitäten und Strukturen abholen. Sondern wir können sie nur durch das Individuum abholen. Wir können Sie nur über den Respekt und Augenhöhe abholen. Klar, wir sind ein soziales Unternehmen, wir sind eine Organisationsform, wir sind eingegliedert in das ganze wirtschaftliche Leben und sozialen Leben in der Schweiz. Unter dem Strich wollen wir nur eines sein, nämlich für unsere Leute eine Familie. Das ist was eigentlich alle kennen, egal aus welchem Land, von welcher Sprache und Kultur sie kommen und oftmals auch das was sie am meisten vermissen, wenn sie jetzt hier allein unterwegs sind und abgekapselt von ihrem Großclan. Was wir ihnen bieten wollen ist eine Familie, wo sie sich wiederfinden können. Zurück zum Anfang, wo sie Wurzeln und eben dann auch Zweige und Blätter austreiben lassen können.

Dennoch zyklische Migration ist nach wie vor da. Denn die meisten irgendwann, irgendwie wieder zurückgehen wollen. Darum Inklusion und Rückkehrhilfe. Für uns ist Inklusion auch Rückkehrhilfe. Darum wollen wir auch Hilfe leisten, wenn die Personen ihre Ausreise aus der Schweiz planen müssen.

Interview mit Simon van der Veer von Batati

Angaben zum Interview

Datum:	18. Juni 2020
Zeit:	10:00 – 10:15 Uhr
Ort:	Süskartoffelfeld, Flurweg, 2572 Sutz-Lattrigen
Teilnehmer (Kürzel):	Simon van der Veer (SV)
Leitung:	Dimitri Chryssolouris (DC)

Transkription

(Seite 1)

(DC): Wie ist das Angebot entstanden?

(SV): Wir haben hier eine Kultur, die viel Handarbeit benötigen. Wir haben uns überlegt, wie schaffen wir es, mit dieser Kultur einen wirtschaftlichen Anbau hinzubekommen und gleichzeitig mitzuhelfen Herausforderungen und Probleme in der Schweiz zu lösen. Wir könnten ja ganz einfach Personen aus Osteuropa oder sonst wo rekrutieren und da wissen wir, was die Leistung ist. Aber das wollten wir nicht. Wir wollen hier einen ganz anderen Ansatz verfolgen und haben dann 2016 zum ersten Mal mit Langzeitarbeitslosen und vorläufig aufgenommen Asylsuchenden zusammengearbeitet haben.

(Seite 2)

Dann gemerkt, dass Langzeitarbeitslose zwar ein großes Thema ist in der Schweiz, aber deren Arbeitseinsatz und die Möglichkeiten begrenzt sind. Die kamen sehr schnell an physische und psychische Grenzen und von da an sind wir dann mit vorläufig aufgenommen Asylsuchende im Rahmen der Gesetzgebung gefahren. Bis und mit heute und werden das in Zukunft weiterhin tun und das funktioniert eigentlich sehr gut.

(DC): Müssen die Teilnehmenden bereits ein abgeschlossenes Asylgesuchverfahren hinter sich haben? Über welchen Aufenthaltsstatus verfügen die Teilnehmenden?

(SV): Also die notwendigen Papiere und Beglaubigungen und Unterschriften müssen vorliegen, sonst haben wir ein grosses Reportationsproblem, wenn wir jemanden Beschäftigen, der das gar nicht dürfte. Um das kümmert sich aber dann Markus Schneider von Root & Branch für uns, damit haben wir nichts zu tun.

(DC): Handelt es sich bei Ihrem Angebot um Beschäftigungs-, Tagesstruktur- oder Arbeitsintegrationsverfahren?

(SV): Das sind Einsätze je nach Arbeitsanfall. Das beginnt in der Regel nach den Eisheiligen, wenn wir Süßkartoffel pflanzen und ist auch vom Wetter abhängig. Wenn es regnet, dann können wir nicht ins Feld, das funktioniert nicht. Aber danach wird gepflanzt, wenn es geht täglich und sonst einfach, wenn es möglich ist. Dann kommt die Phase der Unkrautbekämpfung was wieder zum grössten Teil von Hand gemacht werden muss. Dies wird den Sommer hindurch gemacht. Die Felder werden eins bis dreimal durchstritten und gejätet. Dann irgendwo ab 20. August kommt dann die heiße und wichtigste Phase, wo es dann wirklich täglich zur Sache geht, mit abernten der Parzellen.

(DC): Welche konkreten Angebote bietet Ihr an?

(SV): Aufgebaut haben wir mit Süßkartoffeln und ich sag mal 80% der Tätigkeiten sind in Bezug auf die Süßkartoffeln. Jedoch werden hier auch die Jalapeños und Kürbisse bewirtschaftet, weil die Süßkartoffeln momentan zu wenig Unkraut haben, um da durchzugehen. Es werden auch noch andere Arbeitseinsätze auf dem Betrieb meines Schwagers gemacht, um die Arbeitsauslastung beizubehalten. Wir wollen nicht, dass die Leute dann vielleicht drei Wochen zuhause bleiben müssen, weil wir keine Arbeit haben und später brauchts dann jede Hand wieder. Es soll ausbalanciert sein und oft oder immer was zu tun geben.

(Seite 3)

(DC): Beobachten sie, dass sich gewisse Tätigkeiten besonderer Beliebtheit bei den Teilnehmenden erfreuen? Wenn ja, welche?

(SV): Das kann ich so nicht beantworten, ob gewisse Tätigkeiten spannender sind als andere. Ich denke aber, dass wenn man sitzen kann bei der Arbeit es attraktiver ist, als wenn sie bei 25-30 Grad auf trockenem Boden jäten muss. Dies ist weniger spannend. Ich beobachte aber viel mehr, dass gerade jüngere Teilnehmenden sich im Frühjahr fragen: „Jetzt pflanzen wird das eine Staude in den Boden und dann müssen wir noch pflegen und das ist auch aufwendig und mühsam.“ Aber dann gehts zur Ernte und man sieht den Erfolg der vorangehenden Tätigkeiten. Dann wieder wird klar: darum machen wir das! darum sind wir hier! Und sie merken, es steckt mehr dahinter, als einfach bei der Migros einzukaufen.

(DC): Was ist Ihnen besonders aufgefallen in der Zusammenarbeit mit den Flüchtlingen? Erfolgserlebnisse, Schwierigkeiten, Hürden für die Teilnehmende, den Übertritt in den regulären Arbeitsmarkt zu schaffen?

(SV): Also Hürde ist mal das ganze bürokratische Zeug, welches wir erledigen müssen, beziehungsweise was Markus für uns erledigt. Als wir gestartet sind, haben wir zig Hilfswerke und zig Organisation angeschrieben. Haben mit den geflüchteten Menschen gesprochen und die Begeisterung und das Interesse war begrenzt, denn die müssen die Komfortzone verlassen und raus aufs Feld, was die wenigsten gern machen. Der Staat ist ja hier unterstützt sie und weshalb sollen sie jetzt hier in einem Süßkartoffelfeld arbeiten und von daher war es natürlich auch für uns ein Glücksfall zusammen mit Markus das hier jetzt aufzugleisen und zu lancieren. Sodass die geflüchteten Menschen sehen, einen 1. Arbeitsmarkt gibt es ja auch noch. Dann das zweite Erfolgserlebnis ist, dass es zum Teil Personen hat, die wirklich wollen, die motiviert sind und die dann eigentlich hier warmlaufen und in einer anderen Branche Fuß fassen können und so sich langsam im Schweizer Arbeitsmarkt etablieren können. Auf der anderen Seite gibt es auch solche, die kommen einen halben Tag und dann schmerzt der Rücken, schmerzt die Hand und hier ein Problem da ein Problem und sind dann wieder weg. Die kriegen dann aber trotzdem quasi die volle Unterstützung durch den Staat und da frag ich mich dann schon ja wie einfach geht das, sich zu drücken und man existiert trotzdem. Gegenüber denjenigen, die wirklich vollen Einsatz leisten und am Ende vom Monat etwas mehr in der Tasche haben. Wir bezahlen die normalen Löhne. Die gehen zum Teil an die Teilnehmer direkt und zum Teil an die entsprechenden zuweisenden Stellen, wo im Hintergrund die Sozialhilfe gekürzt wird. Darüber haben wir aber keine Übersicht und Kontrolle. Wir wissen einfach, was wir zahlen und wo das Geld hingeh.

(Seite 4)

Das frustrierende ist, dass aber eigentlich diejenigen, die wirklich motiviert sind und Vollgas geben, am Ende vom Monat mehr in der Tasche haben müssten.

(DC): Was macht Ihnen bei der Arbeit mit den geflüchteten Menschen am meisten Freude?

(SV): Dass ich das Gefühl habe, wir können durch diese Tätigkeiten ihnen irgendwo eine Struktur geben und vor allem auch zeigen, was sind die Schweizer Tugenden. Im Hinblick auf die Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft. Dass wenn wir sagen, wir starten um 7, sind wir um 7 da. Dass wir sagen, du kriegst von uns Handschuhe, aber bitte Schau dazu und dass diese nicht am Ende der Saison weg sind. Dass wir den geflüchteten Menschen sagen können, wir sind in der Schweiz und hier läuft das so. Dass wir ihnen unsere Arbeitskultur beibringen können. Wir verlangen viel Einsatz, aber möchten auch dankbar sein und das auch kommunizieren und zwischendurch ein „gut gemacht“ oder ein „Dankeschön. Perfekt, vielen Dank für den Einsatz“ sagen. Das, denke ich, ist sehr viel Wert.

(DC): Gibt es vergleichbare Angebote wie ihres in der Region Bern? Wenn ja, können Sie welche nennen?

(SV): Wir selbst haben zehn weitere Betriebe, welche unter dem Label *Batati* produzieren. Entweder arbeiten diese auch mit *Root & Branch* zusammen oder mit anderen Institutionen. Beispielsweise Betriebe in Genf oder Frauenfeld haben dort ihre Zusammenarbeit. Eine Kontrollstelle überprüft vor Ort, ob der grösste Teil der Arbeit mit geflüchteten Menschen gemacht wird. Aber so wie wir das hier machen mit *Root & Branch*, denke ich, ist schon die grösste Zusammenarbeit.

(DC): Simon, vielen Dank für das Gespräch und möchten Sie etwas ergänzen, was Ihnen noch wichtig ist?

(SV): Was mir extrem wichtig scheint ist auch das hier Politik und Behörden irgendwo mithelfen sollten, wie beispielsweise in unserem Projekt, dass wir es hier haben, vieles einfacher und unbürokratischer funktionieren kann, dass auch Institutionen dann irgendeine Flankenschutz kriegen, weil schlussendlich helfen wie eigentlich mit, den Steuerzahler zu entlasten, indem wir hier Löhne zahlen, wo im Gegenzug dann Sozialkosten durch den Staat reduziert werden können. Diese Beiträge nehmen auch von Jahr zu Jahr zu. Von daher müsste die Politik, das auch mehr anerkennen und mithelfen zu unterstützen und andererseits eben wie gesagt, dass diejenigen, die Einsatz geben, die wollen auch etwas mehr von diesem Geld kriegen.

Anhang 3: Protokoll Telefongespräch mit André Stalder

Zum Betrieb	
Name	Oberer Rain
Adresse und Ort	Burgackerstrasse 16, 3432 Lützelflüh
Ansprechperson vor Ort	André Stalder
Landwirtschaftlicher Betriebszweig	Milchwirtschaft und Futterbau
Grösse	10 ha
Care Farming Angebot – Kurzbeschreibung	
Organisation / Struktur	Attest Lehr
Anzahl Bewohner	1
Art der Bewohner	Geflüchteter Mensch (anerkannter Flüchtling)
Qualifikation Mitarbeiter	Landwirt, Meisterprüfung HF, 1 Jahr Australien, 13 Jahre Südafrika, Vizepräsident Verein Care Farming Schweiz
Wohnform der Bewohner	Wohngemeinschaft (WG)
Art der Betreuung	Ausbildung zum Landwirt
Finanzielle Trägerschaft	Lehrlingslohn an Sozialhilfestelle; finanzielle Trägerschaft fehlt
Therapieangebote	Lehrlingsausbildung, sozialer Kontakt am Abend
Bereich: Landwirtschaft (Tätigkeitsfelder)	Melken, Aufsicht zu Tieren, Arbeit mit Landmaschinen,
Bereich: Haushalt (Tätigkeitsfelder)	Leben zusammen wie in einer WG. Kochen ist nicht so seines.
Finanzierung	keine
Geschichtliches	Seit 20 Jahren betreibt der Hof Care Farming

Notizen während dem Telefongespräch

- André ist Lehrlingsausbildner.
- Flüchtling in Vorlehre: Wir werden immer wieder Flüchtlinge haben und darum suchen sie immer das bessere Leben.
- Wichtig ist es den Menschen eine Möglichkeiten und Wissen mitzugeben, dass sie zuhause was aufbauen können.
- Einstellung von den geflüchteten Menschen muss stimmen. Er muss verstehen, wie es in der Schweiz funktioniert.
- Der geflüchteten Mensch wohnt bei ihm. Reden am Abend miteinander. Sozialer Kontakt. Wertschätzung. Und auch Aufstehen helfen (Betreuung). Jedoch fehlen soziale Kontakte zu den Freunden des geflüchteten Menschen, da er bei ihm wohnt.
- Gute Erziehung: Arbeitsintegration auf freundschaftlicher Basis, Eigeninitiative ist gefragt
- Mit den Tieren hat der Eritreer einen guten Umgang, besser als viele andere Lehrlinge.
- Der Eritreer arbeitet sehr präzise.
- Maschinenverständnis ist gar nicht da. Viel Aufholbedarf. Logische Überlegungen zu machen, da Verständnis nicht da. Da sie ohne Strom und Maschinen aufgewachsen.
- Wirtschaftlich: Sehr grosser Aufwand bis er selbstständig arbeiten kann. Daher ist nur sinnvoll, wenn die Zusammenarbeit langfristig ist.
- Unter Sozialdienst: Lohn und Abzüge kommen zum Amt, dann bekommt der geflüchtete Mensch einen Lohn vom Sozialamt.
- Wunsch: Mehr Flüchtlinge so integrieren, aber dann auch zu den Familien ziehen.
- Oft werden Arbeiten zur Beschäftigung durch den Sozialdienst nicht ermöglicht, da sie als Erwerbstätigkeit gelten.
- Um Care Farming für geflüchtete Menschen anbieten zu können, sollte dieses finanziell unterstützt werden.
- Dies will aufgebaut werden, aber sehr schwierig mit der Finanzierung.
- Ansatz der Lernenden intensiv Schule. Wenn der Landwirt keinen Lohn zahlen müsste, dann wäre der Anreiz höher einen geflüchteten Menschen anzustellen und zu betreuen.
- Aufbau BLW Projektförderung. Plattform zur Ausschreibung eines Betreuungsangebot. Person kann finden, was sie suchen. Dies könnte auch für die Arbeitsintegration von geflü. Menschen genutzt werden.

Anhang 4: Erklärung betreffend das selbstständige Verfassen einer Semesterarbeit
im Departement Life Sciences und Facility Management

Mit der Abgabe dieser Semesterarbeit versichert der Studierende, dass er die Arbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst hat.

Der unterzeichnende Studierende erklärt, dass alle verwendeten Quellen (auch Internetseiten) im Text oder Anhang korrekt ausgewiesen sind, d.h. dass die Semesterarbeit keine Plagiate enthält, also keine Teile, die teilweise oder vollständig aus einem fremden Text oder einer fremden Arbeit unter Vorgabe der eigenen Urheberschaft bzw. ohne Quellenangabe übernommen worden sind.

Bei Verfehlungen aller Art treten Paragraph 39 und Paragraph 40 der Rahmenprüfungsordnung für die Bachelor- und Masterstudiengänge an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften vom 29. Januar 2008 sowie die Bestimmungen der Disziplinarmaßnahmen der Hochschulordnung in Kraft.

Ort, Datum:

Winterthur, 15.7.20

Unterschrift:

D. Chryssolouris